

ウェルひろしま

Wellbeing News Hiroshima

vol.42
2022.11



●絵本図書館「かたつむりの家」で絵本を読む親子 [(社福)丘の上福祉会(広島市西区)] (14P参照)

もくじ

巻頭あいさつ	2
社会福祉法人の人材確保に関わる実態調査結果報告について	3
BCPをもとにシミュレーション訓練等に取り組む法人実践事例	11
地域公益活動に取り組む法人実践事例	14
場づくりの取り組みについて	16
各法人におけるハラスメント防止の取り組みについて	18
改正道路交通法施行規則の施行を踏まえた施設・事業所での交通事故防止対策	21
広島DWA Tについて	24
広島県経営青年会の取り組みについて	26
令和4年度活動報告及び今後の予定	28

「ウェルひろしまの巻頭にあたり」

広島県社会福祉法人経営者協議会会長 **本永史郎**

今年度も、年度当初から新型コロナウイルスの感染拡大は収まらず、2度目の緊急事態宣言を経た第7波においては、患者数としてはこれまでを上回る数が発生し、社会福祉施設等におけるクラスターの発生もこれまでで最大となりました。また、職員や職員家族等にも感染者が増加したことから、スタッフが不足しサービス提供に支障をきたすという事態も生じています。国等においては、社会経済活動との両立を模索しながらの対応となりましたが、広島県においては医療供給体制が逼迫し、「医療非常事態宣言」が出される事態となりました。それに伴い社会福祉施設入所者の患者の内、軽度の者については施設療養をすることが基本ルールとなったことも、会員の皆様方にとって不安要素が増すこととなったと思われるます。社会福祉施設においては、定期的な検査の実施など感染防止対策の徹底やワクチン接種への積極的な協力など、できる限りの対応をしていたにも関わらず多数のクラ

スターが発生したことを考えると、「ゼロコロナ」を目標とすることの難しさを感じざるを得ません。感染すると重症化しやすく生命の危険も生ずる利用者の方が生活する施設においては、日常生活の充実と感染リスク回避とのバランスを考えながら、今後も「ウィズコロナ」の対応方法を模索していくこととなりそうですが、各法人においても、「BCP（事業継続計画）」をできるだけ早期に策定されるようお願いいたします。義務化される令和5年度末に向けて、本会におきましても、各施設の経験や知恵を共有し、より現実的な計画が策定できるよう情報提供に努めることとしています。

また、もう一つのBCPの策定対象である「自然災害」についても、9月に発生した台風による豪雨や暴風による被害など、これまで以上に「災害はいつどこで起こってもおかしくない」ということを改めて考えさせられました。今期は広島県内全域において災害時福祉支援体制を構築し、「広

島D.W.A.T」（広島県災害派遣福祉チーム）の活動に向けて、県行政や各種別団体等関係者と連携して進めておりますが、この取り組みの成功は、各法人や職員のみなさまの協力なしには望めません。こうした取り組みへの協力も、自法人のサービスが維持できてこそであることは言うまでもなく、これまでの「広島さっそくネット」の活用を含めた自然災害に対するBCPの策定についても、各法人の取り組みに資する情報提供や体制整備に努めてまいります。

会員法人のみなさまが、様々な取り組みにおいて持てる力を充分に発揮できるように、会員相互の連携の強化に向けて進めてまいりますので、尚一層のご協力をお願いいたします。



令和4年度 社会福祉法人の人材確保に関わる実態調査結果報告について

広島県社会福祉法人経営者協議会 調査研究部会

広島県社会福祉法人経営者協議会調査研究部会では、「地域公益活動の実態」や

「人材確保の課題」について調査を継続し、社会福祉法人を経営していく中での課題を明らかにすることで、課題解決に向けた基礎資料を会員の皆様と共有していくことをめざして活動を続けています。令和4年度は、「福祉人材の確保が困難な地域における実態及び先駆的な取り組み事例」について、現地に赴きインタビュー方式で6法人の調査をさせていただきました。

「福祉人材の確保が困難な地域」については、県内でも島しょ部や県北といった高齢化が進み人材確保が極めて困難な地域における実態を明らかにすることで、都市部等の比較的人材確保が進められる地域との格差について会員の皆様と一緒に考えていきたいと思っています。

「先駆的な取り組み事例」については、部会の中で協議して調査を実施しました。つぎの3法人の取り組みを紹介させていただきます。

新型コロナウイルス感染症が収まらない中、対応してくださった法人の皆様にご場を借りて御礼申し上げます。ありがとうございました。

【調査概要】

テーマ1 「福祉人材の確保が困難な地域において工夫した取り組みを進める法人」

テーマ2 「先駆的な福祉人材確保に取り組む法人」

上記のテーマごとに法人を選定し、訪問調査を実施。

選定方法…

テーマ1 23市町人口減少率並びに高齢化率の高い地域に事業所を運営する法人から選定

東城有栖会（庄原市東城町）

相扶会（庄原市尾引町）

慈照会（三次市）

テーマ2 外国人材の積極的な採用や他法人に無い取り組みを実施している法人から選定

● 広島県同胞援護財団

● 新生福祉会

● 「複数法人連携による技能実習生受入れ監理団体の立ち上げ」

● 「ゼノ」少年牧場

● 「外国人の確保と育成について」

④現場の思い（制度と地域の現状が合っていない。基準は地域に即して緩和してほしい。ニーズも少ないので、収支が合わない等）

⑤人材確保困難によるサービス提供への影響（統廃合、規模縮小、利用者減等）について。

⑥市町の人材確保政策があるか。そこに法人として参画しているか。

テーマ2「先駆的な福祉人材確保に取り組む法人」

①先駆的な取り組みを始めたきっかけについて

②取り組みのねらいについて

③人材確保にかかる費用について

④採用1人当たりの単価について

⑤小規模法人においても取り組みをすすめるためのアドバイスについて

⑥法人内での取り組みの理解や、若い職員の危機感の認識について

⑦今後の課題と危機感について

⑧外国人材の定着、地域定着の支援（日本語学習、生活支援、住居確保、地域レクリエーション）について

⑨市町の国際化対策との連携について

テーマ1「福祉人材の確保が困難な地域において工夫した取り組みを進める法人」

東城有栖会

〔庄原市東城町 高齢化率48.7%〕※R4.8.31現在
〔庄原市ホームページより〕

- ・人材確保は来た人を選ぶしかない状況。
- ・東城高校、油木高校、西城高校の新卒採用を4年前から実施している。
- ・中途採用率は、2018年50%、2021年86%。別業種、無資格の人、障害のある人、生活困難者等を採用している。
- ・気になる人は、ユニットを分けてフォロー・育成をしている。また、資格が取れるよう支援している。
- ・人間関係のトラブル等もあるので、面接を丁寧を実施し、別施設に異動している。
- ・特別支援学校からの学生も採用している。
- ・多様な人材の受け入れが地域社会の貢献につながる。間違っても何度でも教えていたらそのうちできるようになってくる。
- ・家においても仕方がないので、ここで働いてもらった方が良くと思う。指示の仕方を間違えないように努めている。中間管理職のミーティングも多い。

- ・中間管理職が育てることを「無理です」と諦めるのではなく、育てる力を持ち、必ず成長するので、待つことが大事。
- ・人材確保は保育分野が一番難しい。その他看護師、調理の職員。

●現場の思い

- ・地域の医療が足りていない。
- ・施設・事業所の人材の基準を緩和してほしい。基準を守りながら事業継続することとは困難。
- ・人材がおらず、管理職と相談員が兼務になり大変な状況がある。
- ・施設の規模は小さくつくっていくしかない。大きくはできない。

相扶会

〔庄原市尾引町 高齢化率38.3%〕※R4.8.31現在
〔庄原市ホームページより〕

- ・地域のニーズからこの人（住民）が安心できるには何が必要かを考え、自分らしく安心して生活ができる環境づくりを進めた。「断らない相扶会」として取り組んできている。



相扶会への訪問の様子

- ・「和顔愛語（わげんあいご）」をモットーに、同じ方向を向いてくれる人に職員になってもらうている。
- ・新卒採用に向け、学校といかにつながり採用につないでいくか、「見学だけでもいいですよ」等間口を広く構え、敷居を低くして、とにかく施設を見てもらう、という姿勢でいる。
- ・庄原市人材確保協議会（18法人参画）で、共通のパンフレット、ホームページを作

成している。

- ・5〜6年前から介護サポーター養成研修を庄原市から受託し、地域の力となっている。介護未経験者、シニア層等、毎年10人程度が参加し、採用へつなげている。
- ・採用は、職員のつながりが多い。コロナ前の取り組みである「しよばら相扶春まつり」では、地域の女性会や地元企業、高校、県大等からボランティアを100人受け入れていた。若手職員の約7割がボランティア参加者。
- ・光寿保育園の設置・運営をしている。育児休業明けの円滑な保育利用の確保を行うことを条件に事業所内保育事業の認可を受けている。
- ・高齢者等の未経験者を想定した間接業務の分業、短時間化（3時間程度）の取り組みを実施。
- ・職員の資格取得のため、受験費用及び法定研修の法人負担を実施。
- ・職員紹介奨励制度の実施。つながりのある人の職員採用が多いため導入した。
- ・職員が主体的に職員募集のチラシを作成・配布している。
- ・介護士、調理員が確保しづらい。

・保育士が不足している。

・看護師は日勤のみ（部署により、夜間待機あり）。平日日勤で業務希望する看護師は一定数ある。

●現場の思い

- ・社会保険料が10月から負担が上がるので、報酬も上げてほしいと国に要望したい。
- ・外国人材は今はいない。制度的な理解等に壁がある。
- ・保育園の制度が変わり、9時間から11時間へ延長して開園しておかないといけなくなり、職員のシフトを組むのに、元の倍の人数くらい必要になった。負担を強いるなら、その分運営費を上げてほしい。団体として、国に声を上げていき、処遇改善につながる、人材確保につながると思う。
- ・介護保険、障害福祉サービスの共生型サービスを拡充してほしい。制度を緩和して、ある程度現場に裁量を委ねてほしい。
- ・人材確保が難しいこともあり、より地域住民のニーズに応えていくためには、フォーマル、インフォーマルの取り組みをうまく混ぜていくと良いのでは。
- ・サービスの維持が人材確保につながる。

- ・庄原市内での介護サービス事業の閉鎖、縮小が続いている。人材がいらない。縮小はやむを得ないが、縮小の過程において、ある程度のサービス量は必要となる。
- ・移動コストや移動距離等から、緊急時の対応が難しい。
- ・介護サービスがないと、医療機関から退院できない利用者や短期入所者が確実に増加する。
- ・利用者とサービス事業所のアクセスやコスト、サービス利用料との関係性等、調査研究が必要。

慈照会

〔三次市 高齢化率36.5%〕※R4.8.31現在
〔三次市ホームページより〕

- ・三次市の人口は49,800人。高齢化率は50%を超える地域もある。
- ・積極的に認証マークを取得し、信頼を得る取り組みをしている。
- ・離職防止の取り組みを職員の年代ごとに進めている（定期的な面談や託児所の設置等）。
- ・定年は65歳だが、その後半年ごとの更新としている。



慈照会への訪問の様子

- ・職員が採用する人材を紹介してくれたら報奨金を出している。全職員に採用人材をスカウトしてほしいと伝えている。
- ・採用が多い媒体は、①職員紹介、②ハローワーク、③インディード。
- ・外国人材（ミャンマー人）を4人令和4年10月から受け入れる。グループ内の医療法人微風会では、調理と介護職で5人カンボジア人が働いている。
- ・法人内の研修として、新人研修を実施。

また、外国人の受け入れについては、外国人材を受け入れない事業所も同じ内容をオンラインでつなぎ、学んでいる。

- ・職員の6〜7割が介護職員で、離職割合も多くなるので確保が困難。
- ・夜勤が可能な介護職員の確保が困難。

●現場の思い

- ・グループホームで2人体制の夜勤はシフトを組むのが大変。日中勤務がパートの人で、夜勤に主要な立場の人材が入るようになってしまっている。1人から2人に増えた際も介護報酬は変わっていない。制度で現場は振り回される。

- ・「三次市雇用労働対策協議会」（会長は三次市長）に参画。市内の企業等が集まり企業ガイドブックを作成し、大学、高校へ配布し、広島市内で面接会を開催している。
- ・広島県が実施する「ひろしまワークス」に参加している。



テーマ2 「先駆的な福祉人材確保に 取り組む法人」

広島県同胞援護財団

法人ブランディング戦略について

・100年継続できる、利用者・家族・職員のために安定した経営をしないとけないと考えたことが、法人ブランディングの原点。

・法人は「社会福祉」の考えだけでは成長できない。しっかりと「経営」の視点を持ち、一般企業と渡り合える組織にしたいと考えていた。

・人材に関して「確保」は大事だが、「育成」が大きな柱になる。

・ブランディングを行うには、まずは法人内のサービスの質の向上や、職員の育成等「インナーブランディング」が重要。

外部への発信を中心とする「アウトターブランディング」ばかりを強化しても、内部がしっかりしていなければ、最終的にお客様を裏切る形になるため、当法人ではインナーブランディングに特に力を入れて取り組んでいる。

・法人内で多くの施設を運営しているが、

各施設がバラバラの価値観や基準で運営しないように、法人理念を柱に大切な考え方を適時全体で確認しながら、意識の統一化を図っている。

・何事にも根拠「エビデンス」に基づいた業務が重要。安心かつ安全で上質なサービスを展開するための原点であり、そのために早くから各サービスにおける「マニュアル」の整備を進めた。

・社会福祉基礎構造改革で、職員主体ではなく、利用者中心主義（利用者主体）となった。サービスという考え方で質の担保、理念が大事にされるようになった。

・10年以上前から人事考課制度を導入し、適切な職員評価に基づくキャリアアップや、計画的な職員育成を行っている。

●小規模法人においても取り組みを すすめるためのアドバイスについて

・インナーブランディングを行うことで、アウトターブランディングにつながる。小規模でも、数年かけて丁寧に伝えていくことが大事。職員に浸透するには時間がかかる。繰り返し指導をして伝えていくことが大事。

●法人内での取り組みの理解等

・法人の採用面接は基本的に対面面接で、個人の特性を見ながら採用をしている。無資格でも法人の考え方に沿って仕事をしてもらえる事が期待できれば、採用して法人で育てる。

・法人では、現在「人材を活かす組織体制の構築」を法人方針に掲げ、法人方針実現のための重点項目として2020年「礼儀正しさ」の定着と、「アサーション」の定着を進めている。「アサーション」は、円滑なコミュニケーションを図るための一つの方法で、相手を大切にしながら、根拠を持って自分の意見を言うこと。職場では、心理的安心感をもって自己表現し、意見を述べてもらうよう、法人内に広げている。

・職員研修では、自己理解を深める内容として、エゴグラム（交流分析）を活用しながら自身の特性を理解し、仕事を行う上での課題に向き合いながら、個々の育成計画を立てている。また、一年後には、自分が課題に向けて努力した事などをプレゼンしてもらい、必要に応じて助言等を行っている。2020年から始め、今年が3年目だが、自身の成長のため、積極的に

本を読んだり勉強をする職員が多くなった。
 ・マニュアルを整備して業務を行うことは、「サービスの明確化・標準化」に繋がると共に、お客様や職員の安全を守る側面もある。お客様の命を預かり、責任ある仕事を行っている立場として、常に根拠を持って説明できる業務を行うことが大切。そのために施設毎に行う業務手順書等を作成した。また、作成だけで終わらないように、運用しながら適時見直しも行う事も大事。

・事業計画は、中間報告会や年度末報告会を実施して全体把握をしている。

・1年目の職員は、年間の育成計画を作つてOJTを行っている。2年目以降の職員も、同期の職員同士で様々な情報を共有できるフォローアップの機会を作っている。

●その他

・「丁寧さ」を常に心がけている。人を大事にする。相手に興味関心を持つこと、こちらから歩み寄っていくことが大事。その連続。諦めることなく、ひとつひとつ丁寧に積み重ねていくことが組織の成長や職員の育成に繋がっていく。



広島県同胞援護財団への訪問の様子

・同じことについても、表現を3つくらいパターンを変えて伝えていくことで伝わる。こちらが、職員の目線に降りていくことが大事。

・自分が大切にされていることを職員自らが体感・実感してもらうことが大切。

・学生等への職場PRは、引き付ける演出が大事。「一度お越しになりませんか」

「迎えに行きます」とひとりひとりを意識した対応を心掛け、個人を大切にすることを意識する。
 ・新卒者は福祉学生だけではなく一般学部

・新卒者は福祉学生だけではなく一般学部

からの採用実績もある。働きながら福祉の仕事に魅力を感じていただけるように体制を整えている。

・法人理念、福利厚生、研修体制の3つに共感して応募する人が多い。

・全てにおいて上質、全てにおいて本物をめざすことを大事にしている。

・人事考課制度は法人に合った制度運用を目指し、年々見直しを行いながら取り組んでいる。

・人事考課制度の等級は1〜6級までである。

2級から専門職コースか、管理職コースか本人に定期的にも選んでもらう。3級からは昇級試験がある。4級・5級は管理職、6級は理事級。自分で選択したキャリアに沿って長く勤める事で、定年を迎えた時に「DOHENで働いて良かった」と思えるようにする。

・養成校への訪問や定期的な情報共有を行っている。県内外の学校の先生と関係を構築している。

・法人が成長できると思う様々な情報を参考にしている。「PPJ」パケットパケットで自分のものにしながら、法人運営をすすめている。

新生福祉会

複数法人連携による技能実習生受入れ監理団体の立ちあげ

- ・地域の人口減少や高齢化が進み（高齢化率：47%）、人材確保が難しい状況の中、2017年に技能実習制度の「介護」が解禁となり、できるだけ早く外国人材を受け入れたいと思った。

- ・瀬戸田町が尾道市に合併された経過を振り返った時に、自法人が合併された場合に法人の主体性が失われる危険性があると考えた。地域の利用者のためにも主体的に事業運営できる法人を残さねばならないという使命感があった。

- ・外国人材を自分たちで選びたいと思い、島しょ部や中山間の人材確保に苦慮している4法人《誠心福祉会（江田島市）・の場合（竹原市）・広谷福祉会（府中市）・新生福祉会（尾道市）》が2018年に監理団体を立ちあげた。

- ・監理団体は赤字になると運営できないため、事務費、人件費、送り出し機関に支払う支出等の収支が難しい。また、ベトナムは受入れが難しい。

- ・介護現場については、属人的な仕事にな

らないように、法人全体で業務の標準化、手順化、マニュアル化を進める必要があると感じていた。写真や動画で、外国人だけでなく、すべての職員に共通してわかるシステムを作成した。

●人材確保にかかる費用について 採用1人当たりの単価について

- ・監理団体との契約により、技能実習生の渡航費（航空費）については時期で違うが、インドネシアは約10万円、タイは6〜7万円くらいかかる。監理団体で研修を行う期間の宿泊費用は9万円かかる。

- ・宿舎は用意し、衣類だけ持ってくれば生活ができるように家電やベッド、食器、自転車も用意し、Wi-Fi環境も整えた。

- ・管理団体のコストは1人35,000円／月（税抜き）。

- ・今後特養の3割〜4割（10人程度）は外国人材となるよう採用したい。

●小規模法人においても取り組みをすすめるためのアドバイスについて

- ・複数の法人が連携して取り組みを進めることが良い。

●その他

- ・現在の外国人材の人数は、インドネシア（技能：11人、特定技能：6人）、タイ（技能：4人）、ベトナム（協同組合：2人）。

- ・外国人材を採用するようになって法人内の活気が増した。外国人材と法人が互いにwin winの関係が保っている。

- ・技能実習生を受けて5年になる。外国人材はもっと勉強したい等の向上心がある。同時に、「限られた時間の中で日本を楽しまたい」という希望もある。また、大都市志向があるのも確かである。

- ・システムの導入について
ケアの情報等について紙媒体だけだったが、デジタル化をすすめた。写真で伝えることもでき、指示も出しやすい。システムを活用した可視化がすすむことで外国人材の受け入れ後の育成がスムーズに行えるようになった。



「ゼノ」少年牧場

外国人の確保と育成について NGOの取り組み

- ・令和3年には日本全国で72万人が減少している。毎年そのくらいの人数が減少すること、福山市の中でも沼隈・内海は特に人材不足の状況があり、危機感がある。
- ・人材育成には時間がかかるため、早めに取り組む必要がある。

- ・ベトナムでNGO法人を設立している。現地に出向き確保したほうが、EPAや既存の組合にお金を払って技能実習生を確保するより費用が安い。

- ・国際事業部の事務費支出は293万円（令和3年度）であり、コロナの影響であまりかかっていないが、令和4年度は金額が上がる見込み。収入は他の法人につき、採用してもらうため、今後増える予定。

・事業内容

《国内》

- ①特定技能1号（介護分野）登録支援機関（認可：2020年1月23日）

- ②無料職業紹介所（認可：2020年1月）
特定技能1号（介護分野）における外国人労働者の支援

- ・ビザの取得 ・生活支援
 - ・支援計画の作成 ・資格取得支援
- 他法人に対する外国人労働者の求人・紹介

《海外》ベトナムにおける活動》

- 活動場所…ベトナム国 ダナン市
- ①NGO ZENO ※国際貢献事業

- ベトナム国認可
カウンタートパート…「ダナン市障害者孤児等保護協会」

- 日本語教室
- 障害児・者への支援等に対する学習機会の提供

- 日本における現場実習等の機会提供
日本で働きたいベトナム人の就労支援
- ・現在 障害児入所施設・障害者支援施設・グループホームで 法人内7名勤務
他法人（2法人）への紹介…4名
- ・ベトナムへの赴任手当は7万円。事務所兼住宅は法人で借りている。

●小規模法人においても取り組みを

すすめるためのアドバイスについて

- ・「ゼノ」だけでなく、広島福祉が継続的にすすめられるよう、複数法人と連携

した取り組みができればいい。早め一緒に取り組んでほしい。

●今後の課題と危機感について

- ・10〜20年後、海外から見た日本は「行きたい国」となっているだろうか。中国も高齢化が進み、外国人材の確保を進めることが予測され、日本における外国人材の確保が難しくなるだろう。

令和4年度の調査研究では、上記の6法人の取り組みについて訪問調査を実施しました。高齢化が進み人材の確保が極めて困難な地域においても、各法人が工夫を凝らし「人材育成（人を育てること）」を大切にして人材確保を続けておられることに感銘を受けました。また早くから「危機感」を抱き、使命感と情熱をもって先駆的な取り組みにチャレンジしている法人については、今後の日本において社会福祉法人を営んでいくにあたって、大切な視点を学ばせていただきました。

どの法人のやり方にも正解や間違い等があるわけではなく、参考にできるところや共に取り組んでみたいことを会員の皆さんと共有できる機会になれば幸いです。

「BCPをもとにシミュレーション訓練等に取り組む法人実践事例」 「もしも」の「いつも」日常は災害だらけ

社会福祉法人 翁仁会 介護老人保健施設かがやき苑 事務長 満重 志津

●取り組みのきっかけ

きっかけは、職場全体のマンネリ化した消防訓練の打破からでした。「年に2回」「法律で決められているから」「厨房からの出火」「夜間想定」…いつやって来るか分からない災害に対して、職員の参加が多い夜間を想定した訓練しかしていない、もつと言えば、それしかできない施設で利用者の安全を確保することができているのか、不安だけが大きくなっていました。年間計画では、6月と9月に、毎回、厨房からの出火想定、水消火器で初期消火という事が続いていました。

緊急連絡網を活用した訓練は、明確な実施日は伝えずに実施します。この訓練では電話やメールを使用するものの、スマートフォンが普及し、日頃は各部署でグループLINEを活用しているため、訓練時には電話やメールで緊急連絡が来ていることにさえ気づかない職員もあり、連絡が滞ることがありました。更には火災・自然災害の対応が難しいと考える職員も多く、参加

者も固定化していました。

これでは、いざという時に動けるはずもなく、職員は指示待ちで何もできないのではないかと危機感を覚えました。

●取り組みの内容

BCPを考える時、事業の継続は勿論のこと、事業収入の増収・維持、人材確保も事業継続の一つと考え、四半期ごとの収支状況説明も行っています。

また、安全衛生委員会では、働きやすい職場をめざして毎月3つの目標を掲げ、翌月各部署の改善、取り組み状況を報告しています。そして、安全衛生委員会において、「自分の身が守れてこそ、大切な人(誰か)を守る」という意識づけをするため、「ロッカーに個人備蓄を」から始め、少人数から、各部署、全職員へと取り組みを広げていきました。

BCPの会議は、既に50回を超え、主任等が出席しています。「消火訓練とは別に防災訓練を年2回行うこと」、「BCP策定理由」、

(職員の皆さんへ)

ロッカーに備えておきたい(防災)用品

もしもに慌てない、自分に最適なグッズを準備してみよう



(この中で自分の必要なもの)

- 水(500ml~2L)
- 非常食(自分の好きなお菓子・チョコレートなど日持ちするもの)
- 軍手
- リュック・ショルダーバック(両手があく)
- タオル(1~2枚)
- アルコール除菌ウェットティッシュ
- 老眼鏡
- 油性ボールペン(黒・赤)
- メモ帳
- LED 懐中電灯(首からかけるライト)
- 首からかけられる笛
- 帽子
- 常備薬(自分に必要な薬)
- 簡易 保温・防水ポンチョ(長袖上着・レインコート等)

※ネットで見かける高価な防災グッズでなくても、100円ショップや家にあるもので揃えられるものもあります。

※人を探すとき、もしもの災害など、心配が安心に変えられるものをロッカーに置いてみましょう



このほかにも、自分に必要なものはあると思います。水とライト程度は備えておきましょう。

(安全衛生委員会)

ロッカーへの備蓄に関するチラシ

「作成したものを頼りに訓練をする」、「全職員が対象で、訓練して終わりではなく、必要・不要の見極めを行うこと」、「季節により対応が変わること」、「職員の協力が無ければ何もできないこと」を説明しました。しかし、説明ではイメージが湧かないためどうするかを検討しました。そして、

「まずは感染症対応で考えよう」と、現場から声があがりました。看護・介護の主任副主任、事務長で、感染症が発生したらどうするかを、フローチャートを基に日勤帯の中で現場を歩いて確認すると、様々な不足している点が分かりました。それらを、策定していたものに肉付けしていくことを、まず現場の指導職でやってみました。

自然災害が起きてから取り組むことは検討が付きません。そして、「起きる前に何を準備しておけばいいのか」については、感染症も自然災害も「備蓄」が必要だと分かります。しかし、備蓄の必要数の想定には時間がかかりました。

当会では、「利用者1人あたりの1日の消費量」や「利用者の人数」、「何日分を備蓄しておくか」を整理し、備蓄の必要数を考えました。また、当会は、一般的に「3日分」といわれる備蓄量を、「7日分」にしています。

●防災は難しくない

「（新型コロナウイルス）感染症は起きたらどうなるかわかりますけど、自然災害（地震・津波・台風・大雨など）は、とに

かくイメージができませんよ、どうしたらいいんですか」と職員から声があがり始めました。そこで、新任職員研修で利用している「クロスロード」を法人全体で体験することにしました。

私は広島県自主防災アドバイザーとして、地域での「備え」や「避難所運営」「防災マップ作り・まちあるき」などの講演や研修・演習訓練等をしていました。その関係で、勤務する福祉施設を守ってこそその防災活動だと思い、「クロスロード」で、災害に対するイメージが、自分事を取り組みから、法人全体のBCPへどうつながるのかを整理していききました。

ご存知の人も多いと思いますが、「クロスロード」とは、「分かれ道」、「人生の岐路」の事で、実際に迫られた難しい状況を「YES」or「NO」で自分の意見を示すゲームです。職員はこのゲームを体験し、「自分はこう思うが、違う考えの人もいる」、「防災に正解はない」、「参加者（職員）同士で意見交換することが重要」だと気づけたと思います。こんなに盛り上がった会場は、今までになかったかもしれません。このゲームは、一人だけが発言するのではな

く、全職員の意見が聞けるのでおすすめです。誰かに任せてしまいがちなことを、役割を持つことで育つ人は多くいます。それが、BCPには欠かせません。



クロスゲームの様子

●取り組みの効果、嬉しかったこと

「私にもできることがある」と、職員は少しずつ、自分から発言したり、改善提案を持ってきてくれるようになり、「私はこうしたいと思えますがどうでしょうか」と言う意見を出せる職員が増えてきました。例えば、「ロッカーの備蓄を食べてしまっ

たので、買い足しました」と話してくれ、「それがローリングストックだよね」と話しました。さらに、「老健ではBCPができて特養はまだまだです」とのことでしたが、「簡易的なフローチャートで、コロナ対応をやりました」という話があり、「うまくできなかった部分はありましたか?」と尋ねました。このように、職員との会話を基に、内容を肉付けし、余計なものを取り除く、そして、もう一回やってみる・それがBCPのPDCAサイクルになると分かってきました。

今後は、2023（令和5）年に入職する職員を待って、第2回目のBCP訓練を行う予定です。

●今後の展望（法人連携等）

法律で縛られていることは多いです。1日が日々の業務に追われて終わるのは、とても勿体ないと思いませんか。BCPの策定義務化までの時間は1年半を切りました。施設・事業所の所在する市町だけで連携するとなれば、自然災害時には土砂災害等による道路の寸断、迂回路がないなど、助けが来るまでに相当時間がかかることが予想されます。10分

ほどの隣まちには、福祉村や障害者施設があり、大きな道もある。いざという時だけの繋がりだけでなく、「いつものもしも」を考えた繋がりをしておく（既に顔見知りの関係から発展しつつあります）事が大切だと思います。

当会では、BCPを内容に応じて分野分けし、それぞれの分野に応じて編成された「BCP策定委員」で作成します。「BCP策定委員」は当会の職員で、苑内に配布した募集チラシから、各職員が希望する分野にLINEで委員登録してもらいます。

そのように、職員全体でBCPを作成することで、職員みんながBCPを活用できるようにしています。そして、今は、策定したBCPを生かす（動かす）ための段階に入っています。自然災害・感染症が発生しても、「誰一人取り残さない、防災力のある施設」で在り続けたいと考えています。

防災に限らず、得意分野・専門分野を持つ職員は多いと思いますので、研修の講師や県内をブロック単位で分けた小組、定員数や規模の大きさが同じ法人で行き来し、助けあえる関係を作りたいです。

社会福祉法人単独経営の当方は、協力病院や近隣の法人を頼りにするしかありません。

いずれは備蓄品も分散で蓄えると各法人の負担も減りますので、考えていきたいです。

●終わりに

BCPを作り始めている施設は、まずは、BCP事業継続計画のひな型に、自分の施設、職員、備蓄、取引業者などの事を入れてみてください。作成した施設は、余裕を持って訓練の日付を決め、全員に配布したBCP（事業継続計画）を見て、その通りに動けるかやってみてください。計画通りにいかなければ、それが成果です。それらは次に繋がる大切な意見や動きになります。

正しい情報を集め、命を守る行動ができれば、きっと大切な人を守れます。余裕のある人員体制ではありませんが、有事の際には助けに行きます。

防災に正解はありません。今は、準備段階ですが、災害時に動けなければ意味がありません。訓練は本番の為の確認だと認識していかねばならないと考えます。

できない理由を探すのは簡単です。どうしたらいいかを楽しみながら考えていきましよう。いつでも見学、連絡をお待ちしています。

「地域公益活動」に取り組み法人実践事例 「生活困窮者支援」・「地域の居場所づくり」の取り組み

(社福) 丘の上福祉会 理事長 西村恵美子

● 保育園経営ゼロからのスタート

保育園を運営して18年目になります。

開園前、派遣社員をしていた私は小さい子どもを抱え、ひとりで育てていかなければならない状況でした。もともと保育士をめざしていたわけではなく、家業が保育園だったわけでもありません。

そのような中、なぜ保育園を起業したのかというと、コピーライターやプランナーの仕事をした経験から、「保育園が求められている」と感じたからです。

まず、保育園を運営するにあたり、次の保育理念を考えました。

- ① 子どもたちのより良い環境（人的・物的）づくりを常に考え、最善をめざす。
- ② 子育てを通じ、地域および社会に貢献する。

立派な保育理念は考えたものの、初めての保育園運営と保育士の資格取得に追われる日々でした。

● 「生活困窮者支援事業所」になるきっかけ

「職場体験受け入れ」

そうした中、広島県の「未就職卒業者等就業体験事業（H23年度）」で、高校・大学を卒業したものの就職先が決まっていない人を職場体験として受け入れる地元企業が募集されていると知りました。「これはまさしく保育理念にぴったりだ」と思い、すぐに手を挙げました。

2・3人ずつ、1年間で約15名を受け入れました。期間は、おおよそ3か月、長期で6か月でした。

● 職場体験の受け入れエピソード

高校卒業後、本体験に参加したAさんは、高校の先生に「保育士になりたい」と話したところ、「おまえがなったら迷惑になる」と言われたと話してくれました。しかし、子どもと遊んでいれるAさんの表情はとても楽しそうで、保育士に向いていると直感しました。

Aさんは絵を描くのが得意で、大型絵本

を制作してもらい、園児へ披露してもらったところ、あっという間に人気者になりました。

半年の体験が終了する頃、高校の先生に街で会い、「顔つきが変わった。今の環境が合っているんだね」と言われたと聞き、自分のことのように嬉しかったです。

この経験は、「園児ひとりひとりに個性や得意分野があり、それを見つけ、見守る」という保育の基本を証明してくれました。

● 受け入れることでお互いが育つ

職場体験を通じて、園児（相手）の気持ちを考えることや、自分で考えることの大切さ、自分の得意分野に自信を持つこと等、参加者に何かひとつでもつかんで欲しいと受け入れを始めたのですが、受け入れた私の方がたくさん学ぶことができました。

そして、その学びは保育理念にも直結するものでした。ちなみに、Aさんはその後、保育士資格を取得し、今は私どもの保育園で管理職として活躍しています。

現在は、広島市における生活困窮者の就労訓練事業の支援事業所として、保育園に興味をもってくれた人の受け入れをしています。

生活困窮者

の就労訓練事

業は、生活困

窮者自立支援

制度のひとつ

です。平成27

年4月にス

タートし、

「仕事が見つ

からない」

「社会に出るのが不安」「家賃が払えず家

を追い出されそう」など困窮している人に

就労の機会を提供するものです。

受け入れの依頼を受け、本人の将来の目

標等を把握したうえで、受け入るかを決定

します。「就労」に慣れることができるよ

う、雇用契約を結んだうえで、無理のない

よう業務を依頼しています。例えば、絵本

図書館「かたつむり」（詳細は後述）での

絵本の貸し出しや、保育園の給食室で配膳

などをしていただいています。

これまで受け入れた人の中には、保育士を

めざしている人や、本園での体験を通じて、

他の場所で就労することができた人もいます。

受け入れにあたっては、対等に、こちら



広島市の就労訓練事業より

も学ばせてもらうという気持ちを大切に

●絵本図書館「かたつむりの家」

さて、保育園に併設している絵本図書館

「かたつむりの家」についてもご紹介しま

す。

絵本図書館は誰でも利用でき、「かたつ

むりの家」という名前は、その外観や館内

中央のらせん階段で表現しています。

保育園の

敷地内に独

立した絵本

図書館を併

設すること

は、開園当

初からの目

標でした。

また、住宅

街の保育園

建設が、地

域住民との

問題になる

というニュースを見て、「地域に愛される保

育園でありたい」と思い、図書館を一般開放

することにしました。



絵本図書館「かたつむりの家」

一般開放は園児の午睡の時間とし、園児

が不特定多数の人と交錯しないよう工夫し

ました。

絵本等の購入については、地域住民や保

育園保護者等を巻き込み、広島県共同募金

会の地域活動支援プロジェクトを活用し、

500万円を得ることができました。

●保育園が地域の魅力に

地域の人からは、「近くに絵本図書館が

あるのは嬉しい」「就学前に子どもと過

せる場所として3年間利用させてもらい、

助かった」と、お手紙もいただきました。

今後は、定期的な読み聞かせの会や絵本

を手作りする講習会等を実施し、より充実

した活動にしていきたいです。

生活困窮者支援や、絵本図書館の取り組

みを通して、「保育園がここにあつて地域

の魅力がアップした」と言われる法人活動

を積み重ねていきたいと思っています。



広島県経営協 場づくりの取り組みについて

「安芸太田町地域福祉ネットワーク協議会」の設立

(社福) 広島県社会福祉協議会 法人振興課

社会福祉法人は、社会福祉事業を行うことを目的として社会福祉法にもとづいて設立されている法人です。公益性の高い、非営利法人であり、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ公正に行うことが求められています。こうした公益性・非営利性を備えた社会福祉法人本来のあり方を徹底する観点から、社会福祉法人改革を含む改正社会福祉法（H30、4）において、「地域における公益的な取り組みの実施」が法人の責務として位置づけられました。

また、急速な高齢化に起因する人口減少や地域社会の脆弱化等の社会構造が変化する中で、こうした状況に対応するための方策である「地域共生社会の実現」に向け、社会福祉法人には、既存の制度等では対応が困難な地域ニーズを積極的に把握・対応し、地域における公益的な取り組みをより一層進めることが期待されています。

そこで、広島県社会福祉法人経営者協議

会（以下、経営協）では、平成29年度以降県内各市町域に地域公益活動の取り組みを促進するための社会福祉法人・福祉施設と社協のネットワーク構築（場づくり）を進めています。

今回は安芸太田町の社会福祉法人・福祉施設、社協等の地域公益活動に向けた場づくりについて紹介します。

◆安芸太田町の取り組み（協議会立ちあげの経緯）

安芸太田町では、町社協が中心となって町内の関係者に声掛けを行い、令和3年11月に第1回の会議を開催しました。構成メンバーは、町内の社会福祉法人（高齢・障害分野）、町健康福祉課、町社協、経営協、県社協でした。そこで、場づくりの目的と地域課題について共有しました。地域の課題として町の人口は令和3年10月末現在、5,870人と減少しており、高齢化率は51.72%、小・中学生合わせて200人程度となっ

ている状況をふまえ、「種別を越えた相談が地域から施設に入ってきた時、福祉専門職が互いの事業を知り、困りごとをつなぐことが必要」という意見や「生活困窮者に向けた緊急の経済支援の必要性を感じている」、「人材確保の課題がある」等が挙げられました。このような課題について何とかしていきたいという目線合わせができました。



意見交換の様子

令和3年12月に第2回、令和4年4月に第3回の会議が開催されました。令和4年7月から取り組みがスタートできるよう、事務局は町社協に置くこととなり、規約についても社協を中心に整え、メンバーで確認して完成させました。また、安芸太田町の場づくりは地域性を活かし、社会福祉法人だけでなく、町内全ての福祉関係機関（医療法人社団、株式会社、公益社団法人）にも趣旨を説明し、参画してもらう働きかけをすることとなりました。垣根を越えて福祉関係者のつながりを強め、地域全体の福祉を推進することがねらいです。

そのようなプロセスを経て、令和4年7月に「安芸太田町地域福祉ネットワーク協議会」が立ちあげられました。新たに声掛けをした全ての福祉関係機関（医療法人社団、株式会社、公益社団法人）も取り組みに賛同して参画することとなり、7団体と町行政（オプザバー）で設立することとなり、町社協 藤井会長、橋本町長のあいさつでは「住民の『ここで暮らしたい』という思いを支えるネットワークに」との期待を述べられました。

話し合いの中で、「小・中学校を不登校で過ごし、現在施設で働いている人がいる。その事例をひまえ、地域の引きこもり支援をすすめたい」や「災害時、町は道路が寸断されることが多いので、備蓄を分散して、互いに融通し合いたい」、「県外から来ている加計高校の生徒に声を掛け、グループホーム利用者と食事を作り食べる機会を持ったことがある。そのように、加計高校生との関わりを今後も持ちたい」、



協議会立ちあげの際の安芸太田町長のあいさつ

「地域サロンへ職員を派遣し、地域とのつながりをつくりたい」等、これまでの各団体の経験を基に様々な意見がありました。これまでネットワーク協議会が出た意見と、それぞれがこれまで取り組んでいることをつなぎ合わせ、本ネットワーク協議会により力を合わせ、制度サービスだけでは解決できない地域の困りごとに対応する取り組みが、より一層推進されることが期待されます。

町社協の戸田課長は、「社協が把握した地域生活課題をネットワーク協議会で共有し、地域と福祉専門職をつなぐきっかけがくれたらと思います。また、福祉関係機関が種別を越えて地域住民の福祉ニーズを把握し、つなぐ・解決する仕組みをつくりたいです。このネットワークによる福祉専門職の一体感を地域に伝えることで、住民の暮らしの安心感につながるとうれしいです」と話します。

今後も県社協と経営協が協働し、未実施市町の社会福祉法人・福祉施設と社協を中心としたネットワークの構築をすすめ、その取り組みを通じて、地域住民の暮らしや生きがいを支えられるよう支援します。

「各法人におけるハラスメント防止の

取り組みについて」

松田社会保険労務士事務所 代表 社会保険労務士 松田さとえ

「これって、パワハラですか？」2022年4月から、改正労働施策総合推進法（通称パワハラ防止法）がすべての規模の事業所に施行されました。冒頭のような部下からの発言以降、仕事上の注意や指導も躊躇してしまうという管理者も見受けられます。

この法律は、パワーハラスメント（以下パワハラ）防止のために、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付けるものです。パワハラ防止法におけるパワハラの実義は、以下の3つを満たすものとされています。

①優越的な関係を背景とした②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により③就業環境を害すること（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）

なんとなく知っている、聞いたことはあるという人は多いものの、具体的に何がパワハラなのかという判断は容易ではない部分もあります。そして、法律があるからと

にかくパワハラ対策を最優先に・・となりがちですが、実際は、パワハラはセクハラやマタハラなど複合的な問題であるケースも少なくありません。例えば、プロジェクトチームのメンバーが妊娠中に体調を崩して業務に影響が出たケースを考えてみましょう。

①「体調も悪いみたいでアテにならないから、書類整理でもしといて」

➔マタハラ&パワハラ（過少な要求）の可能性。

②「特別扱いしないから、今まで通り働くように。無理ならもう何もしなくていい」

➔パワハラ（過少・過大な要求）&マタハラでもある可能性

③（他のメンバーに）「〇〇さんは子供まだなの？妊活とかしてるの？」

➔セクハラ&パワハラ（個の侵害）でもある可能性。

職場におけるハラスメントの種類と内容

パワーハラスメント

- 同じ職場で働く者に対して、その上司や立場が上の方が優越的な関係に基づき、適正な業務の範囲を超えて、精神的・身体的に苦痛を与えること

セクシャルハラスメント

- 意に沿わない性的誘い掛けや好意的態度の要求、性的な言動により相手を侮辱したり、就業環境を害すること(LGBTに対する発言等も含まれる)

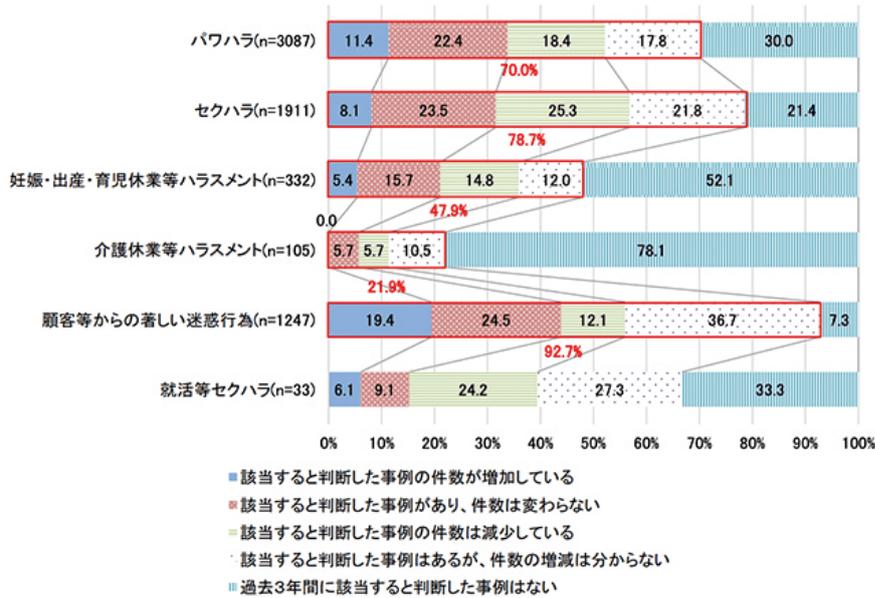
マタニティハラスメント

- 妊娠・出産・育児のための制度を利用したことなどに関して、就業環境を害する言動を行うこと

カスタマーハラスメント

- 顧客や取引先という優位な立場を利用して、悪質な要求や理不尽なクレームを行う行為のこと

ハラスメント該当件数の傾向



(対象：過去3年間に各ハラスメントまたは不利益取扱いに関する相談を取り扱った企業)

出典：「令和2年度 厚生労働省委託事業職場のハラスメントに関する実態調査」報告書（概要版）

ハラスメントか否かの判断基準という点では、行為者の意図や意識よりも、された側の主観がより重視されるケースがあるのも留意点です。例えば「最近きれいになっただね。恋人でもできたの？」は、発言者は褒めたつもりでも、受け取る側が嫌悪感を

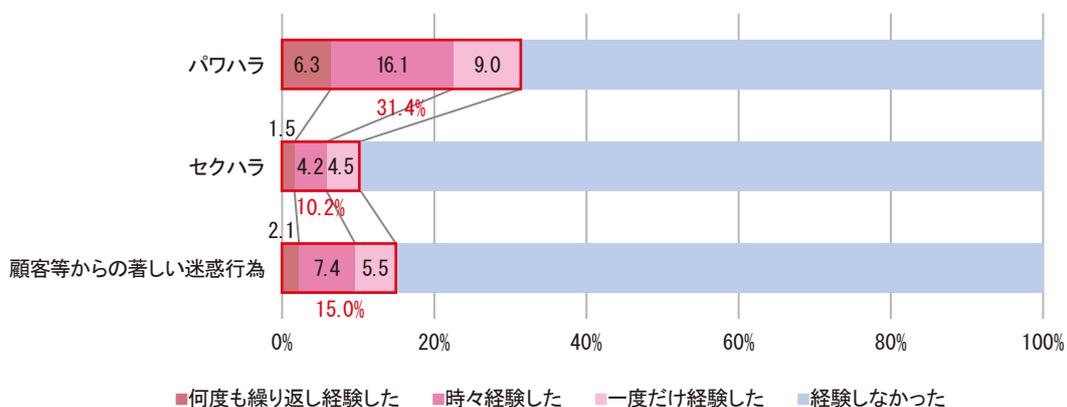
抱けばセクハラとされる可能性があります。また、交際相手の有無をしつこく聞くのはパワハラ、個人の侵害に該当する場合もあります。その他「一人の身体じゃないんだから、赤ちゃんのために仕事も減らし、出産に備えたほうがいい」という発言は、アンコンシャス・バイアス

（無意識の偏見）、つまり発言者の価値観の押しつけ（女性はこうあるべきなど）と受け手が感じればマタハラとされたりもするのです。これらに対して、パワハラは6類型という判断基準が定められています。

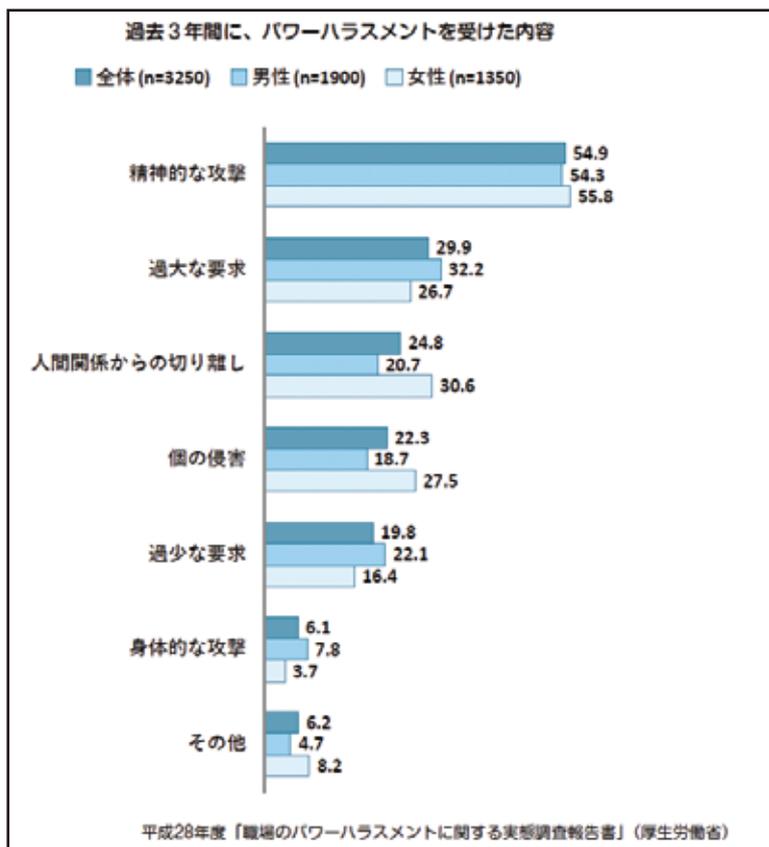
6類型別の相談件数では、全体的に「精神的な攻撃」が最も多く、「人間関係の切り離し」（いわゆる仲間外れや無視）や「個の侵害」（プライベートに過干渉など）は女性に多く見られる傾向にあります。

さらに最近では、顧客からの嫌がらせ、カスタマーハラスメント（以下カスハラ）の増加も大きな問題のひとつです。

図表10 過去3年間にハラスメントを受けた経験



出典：「令和2年度 厚生労働省委託事業職場のハラスメントに関する実態調査」報告書（概要版）



介護現場でのカスハラはサービスを受けている本人だけでなく、その家族が行為者となることが多いことが特徴と言えます。

介護現場でのカスハラの要因としては、

①介護職員は何でもしてくれろという、利用者、ご家族の誤解 ②施設・事業所側のできることでできないことの説明が不十分(ケアマネジャーとの情報共有不足)

③利用者の言動に耐えるのも介護職員の仕事という誤った認識等が挙げられます。カ

い、現在では30以上のハラスメントが一般的に定義されています。

ハラスメント防止のための具体的取り組みとして、最優先事項はトップからのハラスメント防止に対する意思表示です。ハラスメントのない働きやすい職場環境を整備していくことをトップ自らの言葉で伝えることからのスタートです。次にハラスメントが発生した時に備え相談窓口の設置をし、周知します。そして研修の機会などを

スハラを経験した介護職員の40%近くが辞めたいと考え、実際に退職した人も10%近くいるとのデータも出ています。常態的な人材不足の介護現場においては、看過できない問題です。

つまり、事業所として取り組むべき課題はパワハラに限定せず「すべてのハラスメント防止」と言えるでしょう。

「ハラスメント」とは、他者に対する言動で相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益や脅威を与えることをい

付け、職員全体でハラスメントについての認識と理解を図ります。研修ではパワハラ、セクハラ、カスハラなどさまざまなリスクを職員同士で検討、共有し、発生した際の対応のマニュアル化なども有効です。万が一ハラスメントが発生した場合には、相談者、行為者等のプライバシー保護を徹底しつつ、事実関係の迅速かつ正確な把握と共に適正な措置を講じます。

ハラスメント対策による副次的効果としては、職場のコミュニケーションの活性化、管理職の意識変化による職場環境改善、職場への信頼度、仕事への意欲の高まり等のメリットを感じている事業所が多い様です。

「ハラスメントをしない、させない、許さない、そして見過ごさない」をスローガンに、働きやすい職場づくりをすすめましょう。



改正道路交通法施行規則の施行を踏まえた 施設・事業所での交通事故防止対策

広島県警察本部交通部

交通企画課 安全第二係 高橋啓司

●はじめに

令和3年6月28日、千葉県八街市で下校途中の児童5人が飲酒運転のトラックに轢かれ、死傷する痛ましい交通事故が発生しました。

この出来事を契機に、安全運転管理者選任事業所においては、本年4月から、運転前後の運転者に対して、酒気帯びの有無の確認を行うことが義務づけられた「改正道路交法施行規則」が施行されるなど、事業所における飲酒運転根絶の取り組みが強化されています。

そこで、この度の道路交法施行規則の一部改正の内容について説明させていただき、今後の適正な安全運転管理を一層推進していただければと思います。

まず、広島県内の交通事故の状況について説明させていただきます。

令和3年の交通事故死者数は70人で、前年比1人減少し、昭和23年以降の統計で最

小を3年連続で更新しています。

交通事故発生件数は、4,655件で、前年比124件減少した他、最も多かった昭和44年と比較すると約83%まで減少しています。

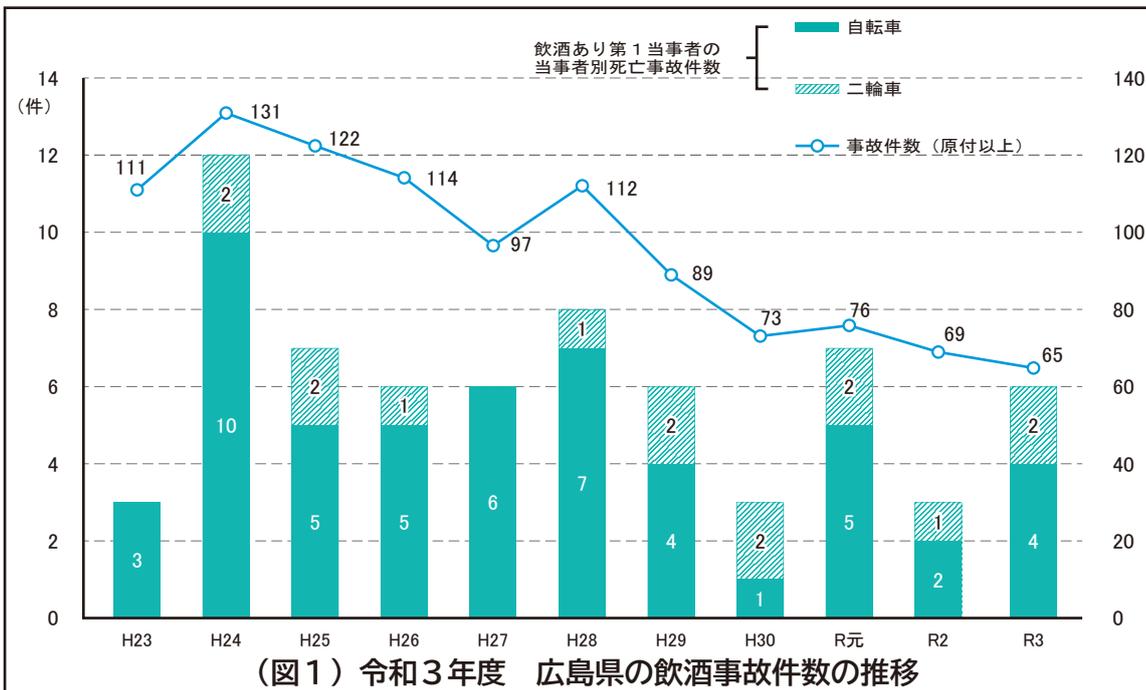
(表1参照)

次に、令和3年の飲酒事故の状況についてです。

令和3年の飲酒事故の発生は65件と前年比4件減少していますが、死亡事故の件数は6件と前年比3件増加しています。

内容	人数等	備考
交通事故死者数	70人	・前年比1人減少 ・昭和23年以降, 3年連続で最少を更新
交通事故発生件数	4,655件	・前年比124件減少 ・発生件数が最多であった昭和44年から約83%減少

(表1) 令和3年度 広島県の交通事故発生状況



(図1) 令和3年度 広島県の飲酒事故件数の推移

飲酒の有無による死亡事故率は、「飲酒あり」の事故が、「飲酒なし」の事故の約8倍となっています。(図1参照)

●安全運転管理者の業務について

安全運転管理者は、その管理下の運転者に対して、安全運転に関する業務を行うことが定められています。

まず、自動車の安全な運転を確保するために必要な交通安全教育を行う必要があります。

この交通安全教育は国家公安委員会が作成・公表している「交通安全教育指針」に従って行うこととされています。

そして、交通安全教育の他にも、表2のとおり様々な業務を通じて、管理下の運転者の安全な運転の確保と、交通事故の防止が求められています。

そして、安全運転管理者は使用者（事業主）に代わって、施設・事業所における安全運転の確保を図

No.	内容	No.	内容
1	交通安全教育	2	運転手の適正等の把握
3	運行計画の作成	4	交通運転者の配置
5	異常気象時等の措置	6	点呼と日常点検
7	運転日誌の備付け	8	安全運転指導

(表2) 従来安全運転管理者の業務

り、運転者の安全意識を高める責任があります。

そのことを意識のうえ、安全運転管理に関する知識や技能の向上を図っていただきたいと思えます。

●業務拡充の内容について

「改正道路交通法施行規則」の施行に伴い、運転者の酒気帯びの有無を確認することが安全運転管理者の業務として新設されました。(表3参照)

なお、安全運転管理者に対するアルコール検知器の使用義務化に係る規定(令和4年10月1日施行)は、最近のアルコール検知器の供給状況を踏まえ、施行が延期されました。(※施行日未定(令和4年11月1日現在))

施行日	内容
R4年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> 目視等で、運転前後の運転者の酒気帯びの有無を確認 記録を1年間保存
施行日未定	<ul style="list-style-type: none"> アルコール検知器を用いて、運転者の酒気帯びの有無を確認 アルコール検知器を常時保持

(表3) 業務拡充の内容

しかし、既にアルコール検知器を導入した施設・事業所については、検知器を活用した酒気帯び確認を行っていたら、アルコール検知器をまだ入手できていない施設・事業所においては、速やかに入手できるように努めてくださるようお願いいたします。

●酒気帯び確認の記録の方法

酒気帯び確認を行った場合は、次の事項を記録する必要があります。

- 1 【確認者名】
- 2 【運転者】
- 3 【運転者の業務に係る自動車の自動車登録番号又は識別できる記号、番号等】
- 4 【確認の日時】
- 5 【確認の方法】
 - (1) アルコール検知器の使用の有無
 - (2) 対面でない場合は具体的方法
- 6 【酒気帯びの有無】
- 7 【指示事項】
- 8 【その他必要な事項】

そして、これらの記録の方法には、定められた様式や保存方法はなく、書面やデータなどいずれの方法でも差し支えありません。

なお、この記録は1年間の保存が義務付けられています。



●運転前後の酒気帯び確認方法について

1【確認時期】

運転を含む業務の開始前や出勤時、及び終了後や退勤時

2【確認方法】

対面が原則で、運転者の顔色、呼気の臭い、応答の声の調子等で確認

3【対面での確認が困難な場合】

対面に準じた適宜な方法で実施

(例) 運転者にアルコール検知器を携帯させるなどしたうえで、

「カメラ、モニター等によって安全運転管理者が運転者の顔色、応答の声の調子等とともに、アルコール検知器による測定結果を確認する」

4【安全運転管理者が不在のとき】
副安全運転管理者又は業務を補助する者が実施

等の対面による確認と同視できるような方法



結果を報告させる」

●アルコール検知器と性能等



国家公安委員会が定めるアルコール検知器は、「呼気中のアルコールを検知し、その有無又はその濃度を警告音、警告灯、数値等により示す機能を有するものをいい、特段の性能上の要件は問わない」とされています。

また、このアルコール検知器は、正常に作動し、故障がない状態で保持しておく必要があります。

●おわりに

事業活動に伴う交通事故を防止するには、事業主と安全運転管理者による安全運転管理が大きな役割を担っています。

特に飲酒運転については、社会的に許されない悪質危険な交通違反であり、万が一にも従業員が関係すれば、事業所の信用失墜にも繋がるため、必ず防止しなければなりません。

しかし、全国では未だに飲酒運転による交通事故が後を絶たず、歯止めがかからない現状にあることから、安全運転管理者の業務を確実に履行していただき、悲惨な交通事故が一件でも減少するよう、引き続き、交通安全への取り組みをお願いします。

また、職員の皆様におかれましても、安全運転管理者による交通安全教育や安全運転指導を、通勤時や平素の運転にも活用していただき、業務外においても交通事故防止に取り組んでいただきたいと思います。



広島DWA Tについて

広島DWA T事務局（社福）広島県社会福祉協議会 法人振興課

●「広島DWA T（広島県災害派遣福祉チーム）」とは

「広島DWA T（広島県災害派遣福祉チーム）」は、災害時に一般避難所等に派遣し、福祉ニーズの把握や、各種相談対応等を行い、行政や他の支援団体と連携して福祉的な支援を必要とする要配慮者に支援をすることで、災害時における二次被害を防ぐ専門職チームです。

経営協を含む19団体を構成団体として推進しています。（表1参照）

「広島DWA T」のチーム員として派遣されるのは、「広島県災害派遣福祉チーム」の派遣に関する基本協定」を締結している団体（表1参照）の会員施設・事業所から推薦を受け、登録された専門職です。（表2参照）

なお、「広島DWA T」に登録している専門職は96人（令和4年8月1日現在）です。（表3参照）

（表1）構成団体一覧

構成団体（19団体）
●広島県社会福祉法人経営者協議会
●広島県老人福祉施設連盟
●（公社）広島市老人福祉施設連盟
●広島県身体障害者施設協議会
●広島県知的障害者福祉協会
●広島県児童養護施設協議会
●広島県母子生活支援施設協議会
●広島県乳児院協議会
●（一社）広島県保育連盟連合会
●広島県私立保育連盟
●（一社）広島市私立保育協会
●広島県社会福祉法人経営青年会
○広島県市長会
○広島県町村会
○広島県民生委員児童委員協議会
○広島市民生委員児童委員協議会
○広島県地域包括・在宅介護支援センター協議会
○（社福）広島県社会福祉協議会
○広島県

●…構成団体のうち、「広島県災害派遣福祉チームの派遣に関する基本協定」を締結している団体

（表2）「広島DWA T」を構成する専門職

内容
社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、看護師、保育士、教員免許、リハビリ専門職、ホームヘルパー、児童指導員 他

（表3）登録者内訳（分野別）（R4.8.1時点）

種別	登録者数	種別	登録者数
高齢	53	乳児	0
障害	29	保育	8
児童	4	その他	1
母子	1		
合計:96			

（単位：人）

●「広島DWA T」の派遣（図1参照）

「広島DWA T」が派遣されるのは、災害救助法が適用される、または適用される可能性がある大規模な災害（台風・大雨・地震等）が起き、一般避難所等を設置する県内の被災市町から広島県に対して派遣要請があった場合等です。活動を行うのは、原則、発災から1か月程度を想定しており、複数のチームが交代しながら支援活動を行います。

1チーム当たりの人数は4〜5人で、実働期間は5日程度です。

「広島DWAT」が活動する場合は、まず、広島DWATチーム員等で構成する「先遣チーム」を派遣し、「避難所及び周辺の状況」や「避難者の状況」、「他のチームの活動状況」等を調査し、以降の支援に必要な情報収集を行います。

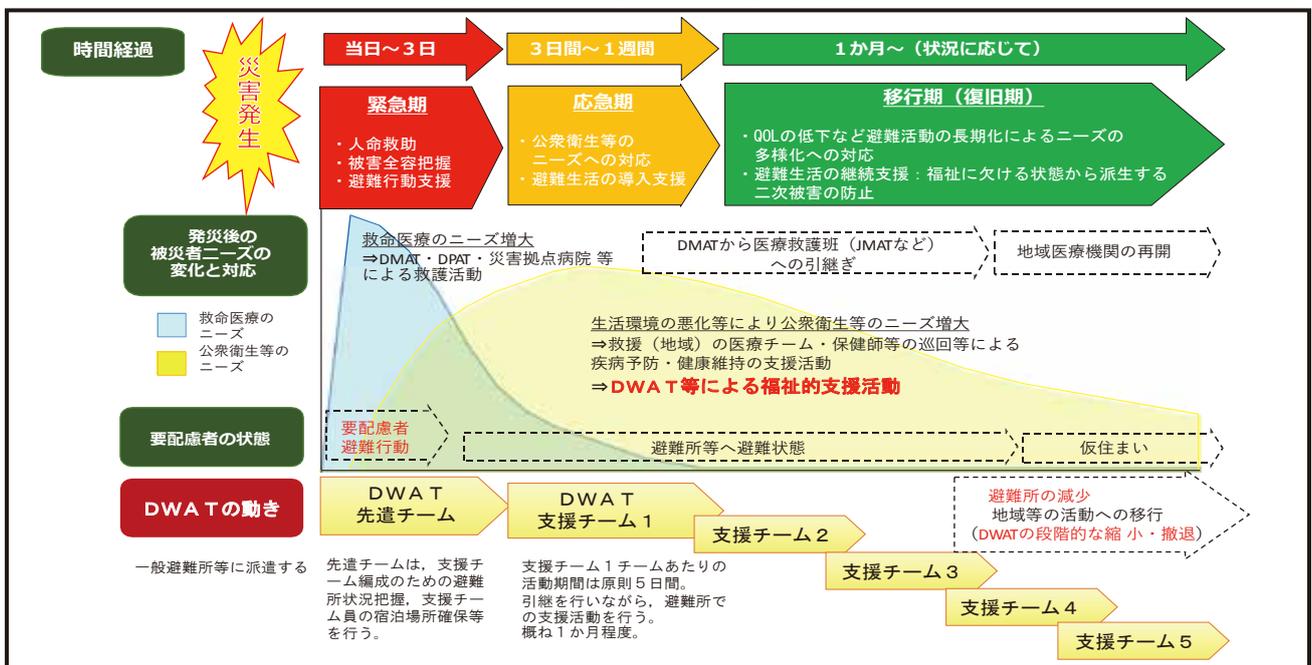
● 広島DWATが派遣されるまでの流れ (図2参照)

派遣までの流れとしては、まず、被災市町から県に派遣要請(①)がされ、県が派遣決定をした場合は、広島DWAT事務局(広島県社協)へ派遣に向けた調整の要請(②)がされます。

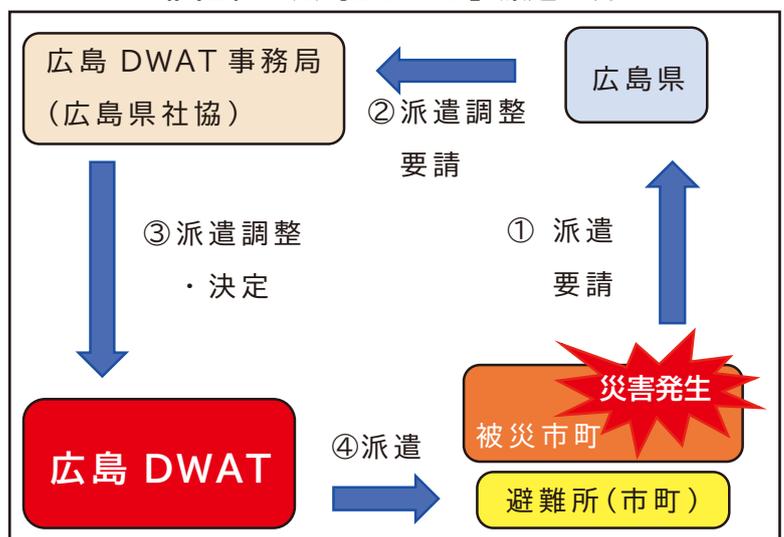
その後、広島DWAT事務局は、チーム登録施設と調整(③)し、支援チームを被災市町へ派遣(④)します。



(図1) 「広島DWAT」派遣時期



(図2) 「広島DWAT」派遣の流れ



実質的な活動初年度となる令和4年度は、チーム員を対象とした基本研修やスキルアップ研修を行いました。年度内には、チームのリーダーや先遣チームとして役割を担える人材を確保・養成できるようにさらに取り組んでいきます。

今後は、「DMAT(災害派遣医療チーム)」等の専門職チームと連携を図るため、平時からの情報共有や合同訓練を実施する予定です。

「広島県経営青年会の取り組みについて」 〜Withコロナに向けて〜

広島県社会福祉法人経営青年会 総務・広報委員会 兼池麻子

新型コロナウイルス感染症の発生から、3年目を迎えました。海外の報道などをみると社会が新型コロナウイルス感染症と共存していく様を見ることができませんが、日本では、まだ少し早いのかも知れません。

ただ、青年会として、社会福祉法人の領域の中で、いかに折り合いをつけていくか、柔軟に対応する術を学びつつあります。集合でも、オンラインでも、意見を取りまとめ、一つの方向に導いていく術を会得するのにも、現代のリーダーには必要不可欠な技



会長、副会長は集合で、他の役員はWEBで参加しています



術でしょう。第7波の状況の中では、役員会はオンライン中心ですが、それまでは、集合でといったように、うまく付き合いなから運営を行っております。

令和4年5月の総会では、「コロナ時代を生きる 私たちのためのマインドフルネス」をテーマに、人間環境大学総合心理学部の伊藤義徳教授を講師にお迎えして、第1回研修会を行いました。

新型コロナウイルス感染症対策で、疲れた心をいかにしてストレスを軽減できるのか、そんな思いで企画しましたが、大変奥深い内容で、原点は仏教の教えに基づき始められたもので、多くの学びを得ることができました。

ここを落ち着かせるために瞑想を行うのはもちろんですが、混乱している、集中できないのも、また自身のこころの声です。そんな自分の正直な気持ちに気づくことから始まる、マインドフルネスは自由



密にならないように、間隔をあけて瞑想している様子

を得る旅との教えに、心の解放感を感じたのは、私だけではないと思います。これを機に、ちょっとした瞑想を日常生活に取り入れることで、新しい発見につながるような気がします。どうぞ、お試しください。

引き続き、今年度は、心について向き合う企画第2弾、「座禅を通してのマネジメント」というテーマで佛通寺にて、座禅体験研修を企画



住職の金田宗洵先生



しました。講師は、住職の金田宗洸先生で、元々は江田島市社会福祉協議会にて、福祉専門職で活躍されておられた方です。講話では、『過去未来にとらわれず、たった今、この瞬間からできること、「日新 日々新 又日新」を大切にこのいのちを、この今を生ききる!』と力強い教えをいただきました。

その後、座禅、歩行禅の体験をしまし



た。長く息を吐き、長く息を吸う「長息（長生き）」を意識し、背筋を伸ばし、腰を立て、あごを引く。雑念を捨て、川のせせらぎ、鳥の声、少し冷たい風が禅堂に吹き込む。そういった事を感じながら、忙しい日常を忘れ集中することができました。

最後に、令和5年、来年は広島でG7サミットが開催される記念すべき年ですが、青年会にとっても記念すべき年となりま



令和4年度全国大会における次期開催県（広島県）会長挨拶

す。令和5年、青年会の全国大会を広島で開催することとなりました。まだ詳細は決まっておりますが、新型コロナウイルス感染症の状況も考慮しながら、久しぶりに皆様とお会いできる機会になればと思っております。

ぜひ、ご参加いただき、全国大会を盛り上げていただければ嬉しいです。

詳細については決まり次第、ホームページ等でお伝えできればと思います。よろしく申し上げます。

令和4年度広島県社会福祉法人経営者協議会の主な活動報告及び今後の予定

【主な活動報告】

日時	会場（開催方法）	取り組み
4月19日(火)	広島県社会福祉会館	第1回正副会長会議・監事会・役員会の実施
4月25日(月)	安芸太田町地域支援センター	安芸太田町場づくり会議
4月28日(木)	オンライン会議	第1回調査研究部会
5月23日(月)	オンライン会議	第1回広報部会
6月2日(木)	オンライン会議	第2回調査研究部会
6月7日(火)	TKPガーデンシティ広島駅前大橋	令和4年度第1回総会・研修会
7月5日(火)	オンライン会議	第2回正副会長会議
7月21日(木)	安芸太田町地域支援センター	安芸太田町場づくり会議 (ネットワーク設立)
7月21日(木)	オンライン会議	第2回広報部会
7月26日(火)	TKPガーデンシティ広島駅前大橋	令和4年度広島県経営協 セミナー（前期）
7月28日(木)	(社福) 東城有栖会	調査研究部会による調査訪問
8月3日(水)	(社福) 新生福祉会 (社福) 「ゼノ」少年牧場	調査研究部会による調査訪問
8月5日(金)	(社福) 広島県同胞援護財団	調査研究部会による調査訪問
8月17日(水)	広島県庁	社会福祉施設等における物価高騰への 支援の拡充にかかる要望書の提出
8月24日(水)	(社福) 相扶会 (社福) 慈照会	調査研究部会による調査訪問
9月1日(木)	オンライン会議	尾道市場づくり打ち合わせ会議
9月8日(木)	オンライン会議	第3回調査研究部会
10月19日(水)	広島県社会福祉会館	第3回広報部会
10月21日(金)	広島市南区民文化センター	第3回正副会長会議・第2回役員会 の実施
11月1日(火)~25日(金)	書面	令和4年度第2回総会
11月8日(火)	甲山自治センター	第1回世羅町場づくり会議
11月17日(木)	(社福) 若竹福祉会 (社福) 恩賜財団済生会支部広島県済生会	坂町場づくり打ち合わせ会議

※その他

- ・広島さっそくネット事業にかかる会議等の実施
- ・「令和5年度広島県社会福祉制度及び予算に伴う最優先要望事項」の提出
- ・「令和4年度社会福祉法人・施設・事業所におけるBCP策定に関する調査」の実施
- ・広島県経営協会PRチラシの作成及び「ウエルひろしま42号」の発行

【予 定】

日時	会場（開催方法）	取り組み
12月8日(木)	甲山自治センター	第2回世羅町場づくり会議
12月16日(金)	TKPガーデンシティPREMIUM広島駅前	令和4年度BCP研修
12月	未定	第4回調査研究部会
12月	未定	第4回広報部会
令和5年1月	未定	・広島さっそくネット及び業種 代表者会 ・知事との意見交換会
令和5年2月	未定	令和4年度広島県経営協 セミナー（後期）
令和5年2月	未定	第5回調査研究部会
令和5年2月	未定	第5回広報部会
令和5年2月	未定	第4回正副会長会議・第3回役員会 の実施
令和5年3月中旬	未定	令和4年度第3回総会・研修会

ウエルひろしま 42号（発行日 2022年11月）

編集・発行 広島県社会福祉法人経営者協議会 会長 本永史郎
〒732-0816 広島市南区比治山本町12-2 広島県社会福祉協議会（法人振興課）内
TEL (082) 254-3416 FAX (082) 256-2228 MAIL jimukyoku@hiroshima-fukushi.net