

S S K P

わたしたちは、信頼と希望と愛の輪で社会をつなぎます



いずみ

No.
189

2018年6月

社会福祉法人 泉会

 泉会事務局 〒157-0076 世田谷区岡本2丁目33番23号 TEL03(5429)6721(代) FAX03(5429)6722
 info@izumikai.jp http://izumikai.jp/

 一九七七年十二月三日第三種郵便物認可(毎月一、二、三、五、六、七の日十八回発行)
 二〇一八年五月七日発行(SSKP通巻六八八三号)

●本年度の聖句

わたしは、あなたたちのために立てた計画をよく心に留めている、と主は言われる。それは平和の計画であって、災いの計画ではない。将来と希望を与えるものである。

(「エレミヤ書」29章11節)



誕生日会のリクエスト 焼肉大会(グループホームのぞみ)



継続への意思

理事長 佐分利 正彦



今年は3月に入って暖かい日が続き、いつもの年より1週間以上早くサクラは満開となりました。しかし、1月半ばから2月にかけてはむしろ寒気が強く、わが家では庭に放置していた鉢植えの棕櫚竹を枯らしてしまいました。3月の暖かさも、2月の寒さも、どちらも地球温暖化によるとの報道があります。

イギリスで刊行されているNatureという自然科学全般を扱っている専門の雑誌があります。この雑誌に論文が掲載されることは、自然科学分野の研究者の目標です。今年になって、この雑誌に一つの論文が掲載されたことをネットの紹介で知りました。

論文の表題は「山頂における植物種の豊富化の進行と温暖化との関係」というものです。ヨーロッパの植物学者たちが、150年前からヨーロッパのいくつかの山々の頂上の植物相の経時変化を継続して観察し続けた結果のまとめです。予想されたことですが、すべての山頂で年平均気温が上昇しており、それと並行して山頂で見つかる植物種の数の増加が加速していること、また増加の速度が2000年以降急速に上昇している(1950年代の5倍)という結果です。特に重要なことは、山頂で起こる植物相の多様化が遅くなってきたこと、山頂に元々あった植物たちが山麓から生息範囲を広げてきた植物たちによって置き換えられているという現状です。この観察記録の延長線上には、広く地球上で起こりうる温暖化の影響の深刻さがあります。

150年間という、おそらく3世代以上のヨーロッパ各国の研究者たちが、2度の世界大戦をはさんで受け継いできたことを意味します。すぐには成果が得られない研究を継続することへの強い意思を感じます。そして、社会福祉の仕事と重なるところがあると思いました。

職員が成長し わかりやすい人事制度を

泉会では、2005年から人事評価制度を導入しましたが、運用上の課題があり、昨年度、法人の経営環境、組織風土を考慮して、実態に即した人事制度を再設計しました。

各事業所から選出された10名のプロジェクトメンバーがコンサルタント網川晃弘氏の業務支援を受け、毎月検討を行い、「役割等級制度要綱」「評価制度要綱」「賃金制度要綱」などをまとめました。

人事制度再設計のねらい

人事制度再設計のねらいは、旧制度の課題改善と人事制度本来の目的に沿った運用ができる仕組みを作ることです。再設計前の課題としては次のことがあげられます。

- ・評価表の作成と評価面接に時間がかつられ負担感を感じてしまう。
- ・職務全般の個人達成度は評価できていない。

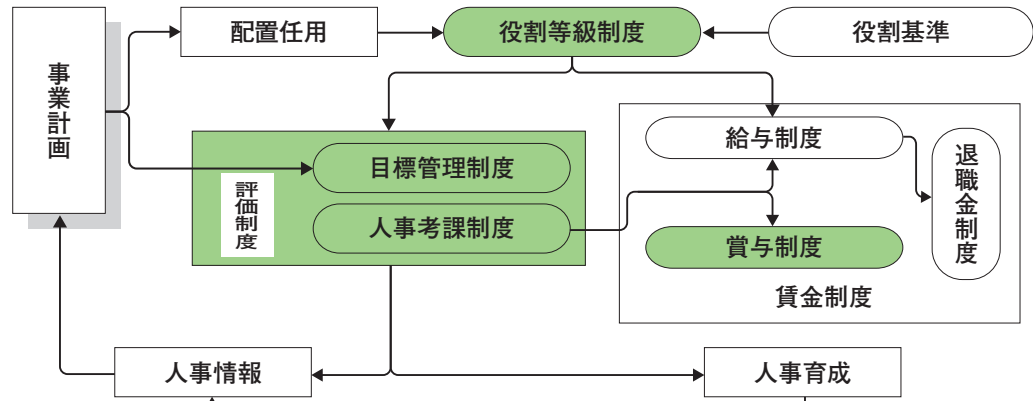
- ・目標管理と成果主義の融合で評価制度がスタートしている。
- ・仕事基準書、キャリアパスに沿った運用が必ずしもできていない。
- ・そして、10年以上見直しを行ってこなかったことが、上手に運用できなかった原因でした。

経営理念に沿った評価制度

人事制度を再設計する際の留意点は「経営理念」と「職員にとっての望ましさ」です。理念は人に対する考え方や法人の価値として役割行動や評価基準へ取り入れました。職員にとつての望ましさは、動機付け、公平感、分かりやすさ、将来への見通しなどです。人事制度は、「役割等級制度」・「評価制度」・「賃金制度」の3つの要素で成り立ち、中でも「評価制度」はその重要な部分を占めるものです。

役割等級制度

新人事制度も、職員個人の思い



人事管理における評価制度とその他の制度との関係

目標管理では、各事業所のチーム目標の達成度やその取組姿勢を評価します。管理職がそれぞれの役割からみて果たすべき責任や課題の解決を、目標として具体的に定めて仕事をする仕組みです。事業年度毎に創出する成果を、スタート段階で具体的に決めることにより、職員が主体的に仕事に組み、目標を達成するために仕事を自己管理するよう誘導する作用となっています。

評価の最終成績は、統括施設長、施設長、事務局長で構成する「人事審査委員会」が調整決定機関となり、最終的な評価成績の確定を行います。

賃金制度

適切な賃金制度を構築することは、職員のモチベーション向上にも繋がります。

賃金制度も役割ベースでの制度設計とし、従来の行政職俸給表を基準とした本俸に代えて、職種の役割等級と業務活動実績等の個人の実績に基づく「役割実績給」で運用します。また、個人実績を反映させるために等級ごとに上下限を持つ範囲給とし、その



やスキルに頼る支援ではなく、各専門職が組織上の役割や責任を自覚し、組織だつて利用者対応にあたる人事管理制度としました。職員は、いずれかの役割等級に格付けされ、該当する等級の役割を果たします。その果たすべき役割の内容が示されているのが「役割基準書」です。職員に達成してほしい実績や、法人経営に対して担うべき責任の概要を役割等級毎に明示してあります。また、各事業所に、支援職、相談職、看護職、栄養職の専門職及び事務職といった多様な職種が配置され、雇用形態も常勤職員・非常勤職員という区分があります。人事管理のコース区分として、常勤職員は、管理職、監督職、高度専

上下限内を評価結果に応じてスライドする方式の昇降給運用を行います。このため従来の号俸等級表は廃止し、昇降給額を明示した給与更改表での運用とします。

賞与については、法人業績に応じて決定された原資の一部に評価結果を反映させ、評価によって支給額を変動させる「ポイント制賞与」に変更します。



適切な運用

人事制度を見直して、新たな制度を設計したとしても、その運用が不適切であれば、人事制度の目的は達成されません。制度設計とその運用はどちらも欠くことのできない密接な関係にあり、見直した人事制度が忠実に実行されているのか、人事制度再設計の目的がどの程度実現できているのか、

門職、一般職の区分とし、さらに一般職と非常勤は、職種別にコースを設定しました。

また、これから10年先を見据えて、法人の事業継続に必須となる中核人材の育成を充実させる必要があるため、等級段階を職員の成長段階に合うものとし、処遇、配置活用、育成といった人事管理の各機能の関連を強化する等級制度としました。

評価制度

評価制度は、「人事考課制度」と管理職層を対象とした「目標管理制度」で運用します。

人事考課制度は、年毎によって余り変化しないものを定期的に評価するのに活用します。すなわち、組織上の役割の遂行具合や日常の業務活動における仕事ぶり、仕事への取組姿勢を評価します。泉会では、人事管理のベースを「役割」にしたので、それぞれの職員が担う「役割」を役割等級基準書に定め、それをどれだけ全うしたかの「実績」を考課します。つまり職員の能力（何ができるか）は見えづらく、評価が難しいので、実績（何ができたか）を評価する

常にチェックすることが必要です。

また、労働人口が減少し、人材が不足する時代においては、多様な人材が働きやすい環境を整えておくことが必要です。今後は、非常勤職員への評価制度の導入や利用者評価を個人の実績に取り入れるなど新たな取り組みを行う予定です。（鈴木 弘士）

プロジェクトチームメンバー

日の出エリア…高木施設長、高橋施設長、森施設長、山崎課長
世田谷エリア…保坂施設長、福田施設長、河村次長
事務局…鈴木、小川、立川



法人本部

「福祉人財の確保・育成・定着」

多様な人財に選ばれるため、育成体制の構築や労働環境の改善に取り組みます。

・地域における、公益的な取り組みを推進します。

・利用者や地域と共に歩むために様々な情報発信の取り組みを実施します。

・新人事制度に沿って人事評価と労務管理を進めます。

・法人研修計画に沿って研修を実施します。

・理事、監事および評議員が、法人経営のチェック機能と相互牽制機能を果たします。

泉の家

「利用者の権利と絆」

一人ひとりの望む活動を実現させるため、個性を尊重し、向き合いながら支援を行います。

【経営目標】

・提供するサービスの自己点検を行い、見直しや改善に取組み、

グループホームについて

「生活のサポート」

利用者一人ひとりを尊重し、必要なサービスを提供し、充実した暮らしをサポートします。

【経営目標】

・利用者のニーズへの柔軟な対応と障がい特性に合わせた支援を行い、利用者一人ひとりが「たのしい」「こちよい」を実感できる場面を増やします。

・地域の中でその人が望む生活を実現します。地域の中で事故なく、安全に生活できるよう支援します。地域のイベントに積極的に参加します。

改善効果を確認します。

・施設を大切にし、消耗備品一つまできちんと管理し無駄なく使用します。

今年も多くのボランティアと音楽を通して積極的に交流を進めます。また、事業所コンセプト「一人ひとりを大切に「うれしい」と「たのしい」が見つかる場所」に沿って事業を推進します。

岡本福祉作業ホーム・玉堤分場

「プラスひと手間」

すべての支援に対し職員各々が考えた「プラスひと手間」を実行します。

【経営目標】

・全ての支援マニュアルを見直し、再構築します。

本園と分場は共通の課題に取り組み一体的な経営を行います。

支援マニュアルを見直し、改定・再構築を実施し、新たな職員体制の中でも円滑なコミュニケーションが取れる風土作りを行います。

玉堤分場は、利用者一人ひとりの障がい特性を配慮した支援を行い、各自が役割を持ち、活動の成果を発揮できるように進めます。

相談支援センターおかもと

「利用者の希望する生活」

利用者・ご家族からの要望を把

泉の家

就労移行支援	定員 6名
カフエ業務を通して就労準備	
就労継続支援B型	定員 25名
生活活動と就労の場の提供	
生活介護	定員 20名
創作活動等	
短期入所	定員 3床
入浴、排泄及び食事等必要な介助を行う	

岡本福祉作業ホーム

就労移行支援	定員 6名
就労に向けての活動	
就労継続支援B型	定員 10名
受託作業、官公需受託作業、自主生産品等	
生活介護	定員 24名
作業・創作活動・レクリエーション等	

相談支援センターおかもと

特定相談支援	
サービス等利用計画の作成等	

岡本福祉作業ホーム 玉堤分場

就労移行支援	定員 6名
就労に向けての活動	
就労継続支援B型	定員 13名
クッキー作り等の自主生産品等	

2018年度 事業計画

コイノニアかみきた
グループホームていのにあ
2018年11月事業開始



日の出舎	
施設入所支援	定員 45名
入浴、排泄および食事等必要な介助を行う	
生活介護	定員 55名
創作的活動、運動など必要な介助、通院支援等	
短期入所	定員 2床
入浴、排泄および食事等必要な介助を行う	

就労日の出舎

就労継続支援B型	定員 20名
木工、受託作業、送迎サービス等	

相談日の出舎

特定相談支援	
サービス等利用計画の作成等	

グループホーム のぞみ

共同生活援助	定員 6名
健康管理、身の回り介助、通所支援等	

コイノニアかみきた

就労継続支援B型	定員 30名
パンや水耕栽培の作業、カフェ等	
生活介護	定員 20名
創作活動、運動、余暇活動等	

グループホーム ていのにあ

共同生活援助	定員 4名×2(2ユニット)
健康管理、身の回り介助等	

相談日の出舎

「町創り」

地域の障がいをお持ちの方々に寄り添った支援を行い、それらの方々が安心して、年齢を重ねた後も、住み慣れた町で暮らしている町創りにも貢献できるよう、職員のスキルアップに努めます。

【経営目標】

・利用者やご家族の信頼を得られるよう、2018年度は直接対面での相談件数100件を目標にします。

就労日の出舎

「人権の尊重に基づく個別支援」

利用者の人権の尊重に基づく個別支援を展開しながら、新たな環境で見出された課題を改善し、安全を第一とする体制を堅持し、就労支援の更なる伸展を図ります。

【経営目標】

・利用者が心身ともに健康で、主体的な力を発揮できる活動環境を提供します。
・作業安全マニュアルの更新と安全衛生環境の改善を図ります。

コイノニアかみきた

「cafe」

「コイノニアかみきた」が地域の中で、つどい場所になることを願い事業を開始します。

【経営目標】

・利用者のニーズへ柔軟に対応し障がい特性に合わせた支援を行います。利用者一人ひとりが「おいしい」「やさしい」「たのしい」「こちよい」を実感できる場を増やします。
・地域に開かれた施設と安心の提供に努めます。地域に積極的に出掛け、施設を知っていただく

岡本福祉作業ホーム だより

「防災訓練について」

岡本福祉作業ホームでは、昨年度の後期から隔月で避難訓練を行っています。ただ決まりきった訓練ではなく、毎回不確かな要因を混ぜながら緊張感のある訓練にしていきたいと思いつつ工夫をしています。例えば、避難訓練の当日、想定外の「出火場所」を事前アナウンスしない形をとり、「出火場所」の近くにいる職員が消火班を



「点呼を行います！」

担います。理由としては、実践に近い訓練で役割を担うことができ、放送もしつかり聞かないと出火場所の確認も避難経路の判断もできない体験もできる上、放送設備の点検にもなるからです。このように不確かな要因を混ぜることで緊張感のある実践的な訓練を体験した職員から重要な気づきの意見が上がりました。

例として「独歩の利用者にこそ、より注意が必要ではないのか」、「2階からの避難路（スロープ）が使えない場合はどうしたら良いのか？」等です。

これらの多くの意見を活かして、これからも訓練が形骸化しないよう色々なパターンを模索していきたいと思っています。（関口 友則）



冷静に確実に放送を行います

泉の家だより

「新しい仲間が増えました」

例年より開花が早かった敷地内にある桜の樹を窓外に眺めながら4月2日に入所を行いました。



新規利用者の方3名のご挨拶

泉の家らしいアットホームな雰囲気の中、新規利用の方3名を迎えました。ご家族を含め「利用して良かった」「通所が楽しみ」と思っ頂けるよう、職員一同心を新たに支援していきます。「泉の家は明るくて楽しそう」という声をよく頂きます。新しい顔ぶれになった泉の家、今後ますます明るく楽しい場所にしていきたいと思っています。（島田 隆介）

玉堤分場だより

「成城音楽祭の練習風景」

「守ってあげたい、あなたを苦しめる全てのことから！」成城音楽祭で玉堤分場が歌ったユーミンの曲の歌詞です。分場では2、3月にかけて毎日30分歌の練習をしました。最初は面倒そうにしていた利用者の方も、今日は歌の練習はないの？と楽しみにするよう



に。バラバラだった歌声も一つになっていきます。休み時間に鼻歌で歌う人も出てきて、皆の心に歌が染み込んでいきました。利用者も職員も皆で一生懸命に歌った練習の時間は、玉堤分場に一体感をプレゼントしてくれました。冒頭の歌詞は私達の想いでもあります。（北村 卓也）

グループホーム のぞみだより

「白熱の腕比べ」



絶対に負けられない戦い?!

グループホームのぞみでは、オセロブーム到来です。食事の待ち時間やお風呂の待ち時間など、ちょっとした時間に利用者同士で対戦しています。時には職員と対戦することもあり、利用者数名VS職員1名でにぎやかに楽しんでいます。（小林 正稔）

就労日の出舎だより

「作業の効率化を図る治具作り」

就労日の出舎では、木工作業や受託作業に、数多くの作業工程があります。健常者では難なくできることでも、手指に障がある利用者にはむずかしいことがあります。そんな時には職員が有り合せの木材を計測し、糸鋸や製材機械などで加工して、治具を作ります。治具を使うことによって、今まで



就労日の出舎の治具一例

今年度も引き続き、地域の障がいをお持ちの方々に寄り添い、直接対面での相談を実施し、当事者のご希望がしっかりと反映された計画作成に努めていきます。（小林 正稔）

日の出舎だより

「大・日の出舎展」

も嬉しい限りです。写真の一番下の治具は、穴に差すだけでネジを42本数えることができます。（影山 和美）

誰もが待ちわびた桜の花開く

中、3月23日（金）から4日間、あきる野ルピアで「海」をテーマに「大・日の出舎展」が開催されました。制作会議を開いてからそれぞれが思い描く海に向かって動き始めました。就労日の出舎の作業で出た小さな三角の木片の廃材を砂にみたく色を塗り、新聞紙6枚分の大きな魚の張りぼてに模造紙と絵具で下地を施し、ちぎった折り紙で鱗を貼り付けて出来上がった魚はカラフルでとても可愛らしく、たい焼きのようでした（中身は作業で出たカンナ屑です）。他にも新聞紙で模った亀、サメ、エイが水中に浮き、何ともリアルで今にも動き出しそうでした。日中活動で作った海中の生物の陶芸作品



がんばりました！

た。期間中、作品創りに共感下さった来場者の男性よりボランティアの申し出を頂くという素敵な出来事がありました。施設での支援は本当に多くの人手が必要ですが、まだまだ足りていないのが現状です。ですからこんな出会いもあることで、改めて作品展を開く意義を感じました。

最後に、足を運んでくださったご家族の皆様、日頃より日の出舎の活動に理解を頂きご協力くださる地域の皆様、遠路より駆けつけてくれた関係者の皆様に、心より感謝申し上げます。（川崎 智子）

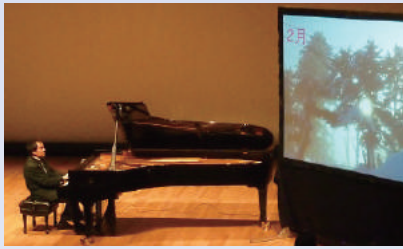
「成城音楽祭から」♪

2018年3月23日（金）に、成城ホールにて「第9回成城音楽祭」を開催しました。

【共催】 泉会後援会いずみ友の会・東京成城ロータリークラブ・社会福祉法人泉会
【後援】 世田谷区

第1部は、ピアニスト福田直樹氏のピアノ演奏、第2部は、泉会の世田谷エリア3施設の利用者の方々によるパフォーマンスという、初めての試みでした。

福田氏は山形県米沢の四季の風景や絵画のスライドを背景に、ムソルグスキー組曲「展覧会の絵」などを演奏してくださいました。



繊細なピアノの音と映像に引き込まれるひと時でした。第2部は、利用者の演目でした。岡本福祉作業ホーム



全員で歌った上を向いて歩こう♪

「守ってあげたい」「フォーギブネス」やさしさに包まれたなら」の歌詞に想いをこめて楽器を用いて歌いました。泉の家は、オリジナル「いずみのうた」を力強く全員で熱唱！日常の様子がほのぼのと伝わってきました。最後は全員で「上を向いて歩こう」を歌い、会場に歌声があふれました。各施設が一致して、音楽祭に向けて取り組み、本番までの素晴らしい時を共有できたことを嬉しく思います。多くのご支援、ご協力を賜り、感謝いたします。

（半澤 恵理）

は、「思い出がいっぱい」の歌と利用者の方々の詩「野菜でごめんなさい」の朗読で心の描写に心打たれました。玉堤分場は、

2018年5月～9月各事業所の予定表

行 事	販 売 会
5月31日～6月1日(木・金) 一泊旅行(就労日の出舎)	7月7日(土) セタまつり(泉の家)
6月7日～8日(木・金) 一泊旅行(泉の家)	砧南中バザー(泉の家)
6月21日～22日(木・金) 一泊旅行(岡本)	7月23日(月) セタがやインクルージョン2018(岡本)
6月22日(金) グループ外出(玉堤分場)	7月 桜丘子ども祭り(玉堤分場) 友愛納涼祭(玉堤分場)
6月29日(金) お菓子作り(日の出舎)	8月4日～5日(土・日) セタがやふるさと区民まつり(泉の家)
7月6日(金) 日帰り旅行(泉の家)	7月・8月予定 京西アカデミー(泉の家、岡本、玉堤分場)
7月19日～20日(木・金) 一泊旅行(岡本)	8月 玉堤町会納涼祭(玉堤分場)
7月下旬～8月下旬 夏休み工作教室(玉堤分場)	9月1日(土) 玉川福祉フェスティバル(玉堤分場)
8月予定 夏の陶芸体験(岡本)	9月15日～16日(土・日) ドミニコ学園委託販売(泉の家)
8月25日(土) 納涼祭(日の出舎)	9月22日(土) こひつじ祭り販売会(泉の家)
9月1日(土) 施設公開「Open the Door」(泉の家)	
9月1日(土) 施設公開「まるごとおかもと」(泉の家、岡本)	

予定は変更する可能性があります。行事・販売会については各事業所にお問合せください。

* 社会福祉法人 泉会 *

法人本部 泉の家	〒157-0076 世田谷区岡本2丁目33番23号 ☎03(3417)3451(代) ☎03(3417)3463 izumi@izumikai.jp	岡本福祉 作業ホーム	〒157-0076 世田谷区岡本2丁目33番24号 ☎03(3415)3366(代) ☎03(3415)4976 okamoto@izumikai.jp
日の出舎 就労日の出舎 相談日の出舎	〒190-0182 西多摩郡日の出町平井3030番 ☎042(597)1451(代) ☎042(597)2205 info@hinodesha.org	相談支援センター おかもと	(岡本福祉作業ホーム内) soudan-okamoto@izumikai.jp
グループホーム のぞみ	〒197-0804 あきる野市秋川2-3-1 ☎042(533)3608 ☎042(533)3609	玉堤分場	〒158-0087 世田谷区玉堤2丁目3番1号 ☎03(5707)9431(代) ☎03(5707)9433 tamatumi@izumikai.jp

編集後記

夏がすぐ傍まで近づいています。体調面に注意しながら、利用者の方と夏の良さをひとつずつ感じていきたいと思います。 泉の家 奥田