

Mail:o.fukusi@okinawa-j.jp HP:<http://www.okinawa-j.jp/>

盛夏の候、皆様におかれましては益々ご健勝のこととお喜び申し上げます。当事業団の事業運営につきまして、日頃よりご理解とご協力をいただき厚くお礼を申し上げます。

当法人十三番目の施設として四月一日に開園いたしました「にしのもり保育園」の落成・開園祝賀会が五月一九日(土)に、石垣市長をはじめ、関係機関・地域の皆様・保護者会の皆様・工事関係者の皆様など多数のご臨席を賜り盛大に式典を挙行いたしました。

石垣市は沖縄県で最も活気があり、観光産業をはじめ有効求人倍率が県内で最も高く、また、合計特殊出生率は全国一の沖縄県の平均を上回り、共稼ぎ世帯が多く待機児童解消に向けて関係機関の協力を要請しております。

法人は、経営理念で地域に密着した福祉事業を展開し、地域に貢献することを掲げ、これまでも事業運営に取り組んでおり、石垣市の待機児童解消と地域の児童福祉の向上に資するため保育事業に参入することを決定いたしました。

「日本最南端の風土で育てるたくましく・優しい子」を保育理念に掲げ、子どもの安全と安心を基本として、自ら伸びる力を大切にして成長と個性に応じた多様性のある保育を実現できる空間づくりを心がけました。また、保育環境に配慮して木材をふんだんに使用することによって温かみのある雰囲気づくりをし、太陽光を利用したオール電化の建物で環境面への配慮も行いました。

さらに、保育目標でもある「元気でたくましい子ども、明るくのびのびした子ども、思いやりのある子ども、自分で考える子ども」を達成するために、広大な敷地を有効活用し、築山、砂場、小川など自然を活用した遊具、畑、樹木の植栽、動物や昆虫とのふれあいなど、自然の環境を造りだし子どもの成長に適した園庭を作りました。

四月に開園いたしましたが、保育園児が友達と仲良く遊び、心も体も強く大きくなり、人を思いやることのできる優しい子に育ち、将来においても自分たちの保育園として誇れることが出来るものであると思っております。

開園いたしました「にしのもり保育園」が、保育園児や家族の皆様地域の皆様から信頼され親しまれる保育園となるよう役員一同努力してまいりますので、今後とも石垣市をはじめ関係機関、地域の皆様のご支援とご協力を賜りますようお願い申しあげます。



# 平成30年度新任職員研修

当法人平成30年度新任職員研修が、沖縄県総合福祉センターで4月10日、八重山厚生園、にしのもり保育園で4月21日に行われました。

福祉施設職員としての資質の向上と、当法人職員としての自覚を高める目的で行われた今回の研修には、全会場あわせて39名の新任職員が参加し、当法人について、また福祉施設の職員に必要な資質についての学びを深めました。

## 新任職員研修を受講しての感想



特別養護・養護老人ホーム  
八重山厚生園 看護師  
やましづる  
山城 まみ

受講者の声



特別養護・養護老人ホーム  
名護厚生園 介護員  
すながわ  
砂川 久子

新任職員研修に参加し、社会福祉事業団の概要説明と基本的な理念を確認し、改めて長い間地域に貢献している社会福祉事業団へ入職した事を誇りに思います。

今回の研修で一番心に残った事は、介護の仕事をするにあたって、「目標を立てる事が目標を達成する事になる」「来年の目標を持つことが大切である。」という事です。又、「福祉は人」「人は心なり」と施設見学の際、施設長からも教わりました。

私は、利用者様から信頼される介護員となり、今後さらに介護技術を向上させて、自らの目標を達成させたいと思います。

働き手の皆さんが喜んで働きたいという思いを駆せるような職場環境・職場風土などを醸成させることが利用者の満足度にも繋がるものだと思います。施設長の役割を担えるよう努めさせていただきますので、ご指導よろしくお願ひ致します。

## 施設長就任あいさつ



救護施設  
園長 上間丈文  
うえま たけふみ  
よみたん救護園



特別養護・養護老人ホーム  
名護厚生園 管理課長  
たまさき ひとし  
玉城 均

## 管理課長就任あいさつ



特別養護・養護老人ホーム  
名護厚生園 管理課長  
たまさき ひとし  
玉城 均

この度、平成30年4月よりご縁がありまして名護厚生園管理課長に就任いたしました玉城と申します。

これまで名護市内や近隣の町村で、特養やデイサービス、医療法人にて介護福祉士として約25年間多くの利用者様、家族、仲間に支えられ介護職として研鑽を積んでまいりました。

当法人は「地域における公益的な取組」として、「命の学校」～介護・福祉・終末医療の現場から、命を学ぶ～を開講します。

この取り組みは、人の関心に深い関心を注ぐ人材の育成、介護・福祉・終末医療の現場の社会的価値を発信することによる現場のやりがいと質の向上を促す風土の醸成、ひいては福祉人材不足の解消に繋げることであり、これらを通した地域共生社会の実現を目的としています。

全国から招聘する講師陣は、医療・福祉分野の第一線で活躍されている方々をはじめとし、他分野からも、人間中心に発想し、現場に向き合い、生き方を模索している講師を招聘する予定です。

沖縄大学人文学部国際コミュニケーション学科准教授樋口耕太郎氏が取組の運営責任者を務めることになります。

## 『命の学校』開講間近!

### 受講料

期間を通して3万円

※場所は那覇市内

※講師陣等、詳細は追って当法人ホームページ等でお知らせします。

### 開講予定

平成30年9月から平成31年3月  
隔週土曜日の19時から22時  
(全12回)

### 受講料

これらの時代を支えてきた高齢者に安心して暮らしていくだけではなく、どのような援助が必要か?今の私に何ができるのか?自分なりに考えるとともに、過疎化のすすむ地域の高齢者のニーズに応え誠実に向き合うことで社会奉仕できるのではないかと結論し、実践していくことを思いました。

病院勤務とは違う介護保険制度のもとに運営される特養での看護業務に戸惑いを感じながら参加しました。研修では、金城理事長から福祉事業の歴史や当事業団の沿革についての説明があり、4年前に八重山移住するまで知り得なかつた戦後復帰前後の沖縄県の様相を知ることができました。

これら時代を支えてきた高齢者に安心して暮らしていくだけではなく、どのような援助が必要か?今の私に何ができるのか?自分なりに考えるとともに、過疎化のすすむ地域の高齢者のニーズに応え誠実に向き合うことで社会奉仕できるのではないかと結論し、実践していくことを思いました。

救護園は、かなり酷く老朽化した施設でしたが、法人全体の施設改築計画により、



沖縄大学人文学部  
准教授  
国際コミュニケーション学科  
樋口 耕太郎  
ひぐち こうたろう

## 『命の学校』～介護・福祉・終末医療の現場から、命を学ぶ

社会人になつて一年目、私が仕事で悩んでいるときに、当時の支店長が私に話してくれたことがある。人生で成功をつかむ秘訣をひとつ挙げるならば、能力でも、お金でも、家柄でも、地位でも、人脈でも、優しさでもない：それは「自信」だというのだ。

当時はよく意味がわかつていなかつたのだが、今ならこれが自尊心のことを指しているのだと理解できる。自尊心とは、自分に対する信頼感であり、自分を愛する覚悟であり、ありのままの自分を尊敬する力のことだ。

自尊心の高い人は、自分を必要以上に大きく見せる必要を感じないから、威張らないし、自慢しない。ありのままの自分を恥じないから、オープンで隠し事をしない。自分が満ち足りているから、誰かに何かをしてもらうよりも、誰かに何かをしてあげることの方に関心がある。自分の目を気にせず、打たれ強い。自尊心の高い人は、カッコ悪い自分に胸を張れる、眞の勇者である。そんな人物は成功しないわけがない。

ところで、自尊心を育むためには、その人の関心に関心を持つ第三者が不可欠なのだが、それがこの社会では決定的に不足しているのだ。私たちは、目の前の人々の小さな関心に寄り添うこといつも後回しにしてしまっているから

社会人になつて一年目、私が仕事で悩んでいるときに、当時の支店長が私に話してくれたことがある。人生で成功をつかむ秘訣をひとつ挙げるならば、能力でも、お金でも、家柄でも、地位でも、人脈でも、優しさでもない：それは「自信」だというのだ。

当時はよく意味がわかつていなかつたのだが、今ならこれが自尊心のことを指しているのだと理解できる。自尊心とは、自分に対する信頼感であり、自分を愛する覚悟であり、ありのままの自分を尊敬する力のことだ。



だ。経営者も、政治家も、教育者や、親でさえも…。そんな中、私にとって、驚きであり発見は、介護業界に「人の関心に関心」を持つ人材が多く存在することに気がついたことだ。日常的に老いと死に向かわざるを得ない介護の現場で、人は命に関心を持たずにはいられなくなるのかも知れない。

このとき以来、私は確信めいたものを感じている。介護業界は、社会に最も必要な人材が多く存在することに気がついたことだ。日常的に老いと死に向かわざるを得ない介護の現場で、人は命に関心を持たずにはいられなくなるのかも知れない。

## 平成29年度 決算報告

### 資金収支計算書

(自)平成29年4月1日 (至)平成30年3月31日 (単位:千円)

勘定科目		決算額
大区分		
事業活動	事業活動収入計	4,148,784
	事業活動支出計	3,920,261
	事業活動資金収支差額	228,523
施設整備等	施設整備等収入計	182,723
	施設整備等支出計	389,623
	施設整備等資金収支差額	△ 206,900
その他の活動	その他の活動収入計	343,689
	その他の活動支出計	436,437
	その他の活動資金収支差額	△ 92,748
当期資金収支差額		△ 71,125
前期末支払資金残高		912,153
当期末支払資金残高		841,028

### 事業活動計算書

(自)平成29年4月1日 (至)平成30年3月31日 (単位:千円)

勘定科目		決算額
大区分		
サービス活動	サービス活動収益計	4,130,654
	サービス活動費用計	3,990,548
	サービス活動増減差額	140,106
サービス活動外	サービス活動外収益計	18,129
	サービス活動外費用計	14
	サービス活動外増減差額	18,115
経常増減差額		158,221
特別増減	特別収益計	258,136
	特別費用計	196,298
	特別増減差額	61,838
当期活動増減差額		220,059
繰越活動増減差額の部	前期繰越活動増減差額	2,427,182
	当期末繰越活動増減差額	2,647,241
	基本金取崩額	0
	その他の積立金取崩額	314,175
	その他の積立金積立額	422,878
次期繰越活動増減差額		2,538,538

### 貸借対照表

平成30年3月31日現在

(単位:千円)

資産の部		負債の部	
科目	当年度末	科目	当年度末
流動資産	1,075,172	流動負債	383,667
		固定負債	477,235
徴収不能引当金	△ 4,002	負債の部合計	860,902
固定資産	9,188,946	純資産の部	
		基本 金	10,000
基本財産	6,644,519	国庫補助金等 特別積立金	5,256,863
		その他の積立金	1,597,816
その他の固定資産	2,544,427	次期繰越活動 増減差額 (うち当期活動 増減差額)	2,538,537 (220,059)
		純資産の部合計	9,403,216
資産の部合計	10,264,118	負債及び 純資産の部合計	10,264,118

# 平成29年度事業実績報告

1 利用者に対する姿勢

①人権の尊重については、利用者支援で最も重視すべき項目として、管理者から周知、研修の実施、定期的なチェックや管理職によるヒヤリング等を行ってきたが、29年度においても職員の不適切な言動に関する利用者等からの苦情・自己チェック結果が出ている。不適切支援の根絶には、管理職は日常的に部下職員の言動を把握し、課題に対しても早急に対応する必要がある。また、職員自らの自己認識も必要である。不適切支援のある職員には注意・指導を行い、その後、改善が見られない場合は「職員指導記録」「懲戒処分」で対応した。

②サービスの質の向上については、人事考課制度の中で「業務標準書」を作成したこと、介護現場にICTを導入した取組は、成果が出ており今後とも効果が期待できる。反面、介護事故の誤薬は取組効果が出ていないことからこれまでの取組の総括、更なる課題解決策が必要。

③社会・地域との関係の継続については、介護事業では地域ニーズに基づく新規事業検討が進んでおり、30年度中に計画を策定し一部は事業実施に向ける予定である。障害事業では居宅介護サービスでサービス項目の追加と、宮古地区での行政からの障害者の一般相談事業受託により地域定着支援が強化された。

④生活・ケア環境の向上については、尿臭対策、食堂の拡張、空調機買換、LED照明への切替を実施。感染症対策として、次亜塩素酸噴霧を継続した。インフルエンザについては、利用者の半数が感染した施設も在ることから、今後と

2 社会に対する姿勢

①地域福祉の促進については、地域に開かれた施設として会議室・グランド等の貸出、福祉に対する理解促進として実習生・職場体験の受入・介護保険制度の勉強会・介護予防教室・健康相談会等を開催した。地域との繋がりでは、地区行事や夜間パトロールへの参加・地域の福祉施設と祭り共催・地区社協及び自治会を施設へ招請等がある。

②公益的取組については、生活困窮世帯児童の学習支援、児童養護施設を退所する児童の社会的自立支援を継続した。学習支援では、高校への合格面で成果が出ている。

③説明責任の徹底については、法人及び施設の経営情報・苦情・要望等をホームページで公表、社会福祉法で規定する書類の公表・閲覧には適切に対応した。家族との関係においては、ケアプラン作成、見直し時には家族参加も積極的に呼びかけた。

④行政・社協との連携については、地域の福祉関係事業の受託、会議への参加等積極的に行つた。災害支援への協力として福祉避難所指定には積極的に対応した。障害者雇用については、介護施設で職員配置枠とは別枠で積極的な雇い入れを行つた。3人が継続就労している。

3 人材に対する姿勢

①総合的な人材マネジメントについて  
は、人材育成の必要性・仕組みを全正規  
職員に説明した後に業務標準書・働き方  
の指針を用い評価を実施した。評価結果  
の分析・課題解決は次年度となる。

②職員待遇の向上については、給与面で  
は処遇改善加算・民間施設給与等改善費  
を活用し処遇の改善を実施、労務管理面で  
では時間外勤務の削減を重要項目に掲げ  
管理職は勤務実態を把握し、業務の見直し  
等に取り組んだ結果、全面的には削減  
されたが、特定の職場・職種・職員に改  
善が見られないため、今後も継続した取  
組が必要。ストレスチェックは、事業所  
の規模を問わず全施設で実施し、課題に  
ついては各職場の労働安全衛生委員会で  
取り上げ改善に繋げた。

③働きがいのある職場については、適正  
な仕事量と内容面で事務分掌の見直しが  
進んでいない事は大きな課題である。人  
事考課を進めるうえでも各職員の業務  
量・責任の所在を明確にすることは大事  
であり、30年度の早い時期に見直しを終  
了させる必要がある。職場風土の改善は  
当事者となる施設管理職の対応だけでは  
難しい面もあることから、事務局も積極  
的に参加し改善に繋げた。

④職員の確保については、事業の安定性・  
継続性の面から早急に取り組む必要のあ  
る大きな課題であるが、新卒者の採用の  
要件整備、配置基準の見直しの取組に遅  
れが出ている。その要因として、事務局・  
施設種別理事・施設長の連携不足もある  
ことから、30年度はそれぞれの役割を明  
確に確認し、連携を図り取り組む必要が  
のが出している。その要因として、事務局・

4 マネジメントに対する姿勢

① 法令遵守の徹底については、監査での指摘が続いていることから内部チェック機能の強化が必要。

② 組織統治の確立については、特定社会福祉法人は「内部統制等に係る体制」を整備し、理事会で決議を行う必要があるが、この面を見落としてしまい決議が行われていない状況にある。30年度の初回理事会に提案し決議を行う必要がある。

内部統制に係る「経営管理」「リスク管理」「法令遵守」「監査環境」については、自主経営を開始した平成18年度以降これらの体制を整備してきた実態があり、内部管理面での体制で経営に支障は出でていなない。経営対策監査会議の在り方については、全施設が対象となる検討事項の場合はこれまで通りの開催方法で問題となる点はないが、事業が細分化される中で議論を深めることは困難な面もあることから、介護・障害・児童・措置の別による開催も検討が必要な時期にある。

③ 財務基盤の安定については、実績会議を定期的に開催することが出来ていない。また、事務局は毎月の実績数値をチエックする仕組みを確立する必要がある。今年度は、チエックが遅れたために利用率の改善に繋がる取組が遅れ、収入が落ちた施設が出た。

④ 経営管理者の役割の遂行については、職員労働組合からの要求事項、職員の自己申告書等から動機付けを意識した声かけ面で課題のある管理者がいることが挙げられており、事務局が実態確認を行った後に個別対応により改善に向けた。