

巻頭言 —“他者”との“対話”の大切さ—

前々回から「正義」に関する議論について、政治哲学者マイケル・サンデルによる『これからの「正義」の話をしよう』（早川書房）をひとつの手がかりとして考えています。

さて、前号で検討した「正義」に関するジレンマの事例は、「道徳」に関するジレンマであるともいえます。サンデルは「道徳についての考察が、自分の下す判断と支持する原則の一致を追求することだとすれば、そうした考察はいかにしてわれわれを正義、つまり道徳的真理へと導くのだろうか」と問うています（サンデル p.53）。続けて、「道徳をめぐる考察は孤独な作業ではなく、社会全体で取り組むべき試みなのである。それには対話者—友人、隣人、同僚、同郷の市民など—が必要になる。ときにはそうした対話者が実在せず、想像上の存在のこともある。自問自答する場合などがそうだ。しかし、われわれは内省だけによって正義の意味や最善の生き方を発見することはできない」（同書 p.53）と述べています。

換言すれば、「思考するということは、まるで友達と接するかのように、自分と対話すること」だともいえます（戸谷洋志（2024）『生きることは頼ること—『自己責任』から『弱い責任』へ—』講談社現代新書、p.67）。つまり思考するためには「自己との対話を必要とする」のですが、しかしそれが自分の中だけに閉じられてしまい、「他者との関係性を頼ることができなければ…批判的な吟味は不可能」となるのです（p.75）。

よく私たちはある出来事や課題をめぐる、考えが堂々巡りしたり、解決の糸口を見出すことができなったり、合理的に考えればあり得ないような行動をしたりするとき、そんな自分に対して、あるいはそうした他者のことを「思考停止」状態に陥っていると捉えます。このような「思考停止」の状態とは、実は対話する他者が不在の状態であるともいえるのです。だとすれば、それは“自分”という殻のなかで、もがき苦しみながらも出口を見失っている状態であるともいえます。ひとりで悩んでいるような状況も同様です。いくらひとりで悩んでも、自分だけの力でそこから抜け出すことは至難の業です。なので悩んでいるようなときこそ、そうした悩みや苦しみ（受苦）を受けとめてくれる“他者”を必要とするのです。自分の殻を破って、“他者”へと自分を拓いていくことが、ブレイクスルーへとつながるのです。

ところで、なにかについて考えているときに、自分が寄って立つ原理・原則があると、思考を整理しやすくなります。たとえば、共同体の幸福を最大にすること（＝「最大幸福原理」）¹ づくことができるのです。



を重視する功利主義もそのひとつです。サンデルは「幸福の町」という短編小説を例にして、功利主義の妥当性について検討しています。オメラスという町は、国王も奴隷もない幸福の町なのですが、町の地下には鍵のかかった部屋があり、そこには「知能が低く、栄養失調で、世話をする者もおらず、惨めな生活を送っている少女」がいます。オメラスの人々はみんなそのことを知っているのですが、「もしその子が不潔な地下室から太陽のもとに連れ出されたら、…十分な食事が与えられ、心身ともに癒されたら、それは実に善いことに違いない。だが、もし本当にそうなったら、その瞬間にオメラスの町の繁栄、美しさ、喜びはすべて色あせ、消えてなくなる。それが子供を救う条件」なのです（サンデル pp.70-71）。

では、この少女の犠牲の上に少女以外のすべての人々の幸福がもたらされているのだとすれば、その状況は受け入れられるのでしょうか。サンデルは「満足の総和」を重視して、「個人の権利」を踏みつけにするような功利主義的な考え方を否定しています。功利主義を徹底すると古代ローマ時代にキリスト教徒をライオンの檻に投げ入れて、庶民の娯楽としてきたような「品位」と他者への「敬意」を欠いた蛮行が許容されてしまうのです（pp.65-66）。功利主義の原則は、多様な評価尺度があるなかで、たとえば利潤追求という単一の尺度（＝「価値の共通通貨」）のもとで、社会生活上のさまざまな事柄を判断するような事態も招きます（pp.72-82）。

原則に基づいて考えるということは、「個別の状況を見捨てること」を意味しますが（戸谷 p.143）、そうすることで個別の事象を「思考の型」を通して解釈することができ、その特徴や問題もつかみやすくなります。無自覚なところで生活に根づいている功利主義的発想にも、こうした思考の型をふまえて、“他者”と“対話”することができれば、その問題性に気

KCD ラボ代表 松端 克文

シリーズ 情勢分析と運営・実践の処方箋 今月のテーマ：リーダーシップ (3)

◆EQをふまえたリーダーシップのスタイル

前号において確認したように、ダニエル・ゴールマンによるリーダーシップ論は、「EQ (こころの知能指数)」の観点から、リーダーシップを6つのスタイルに分類している(以下、森本博行「組織のリーダーとして成功を収めるにはEQ (こころの知能指数) が不可欠である—ダニエル・ゴールマン 心理学者」<https://dhbr.diamond.jp/articles/-/5419>を参照)。

まず、ゴールマンはEQを構成する要素を「自己認識」「自己抑制」「動機付け」「共感性」「ソーシャル・スキル」の5つに分類している。自信や他者への影響、ユーモアのセンスも含めて自分のことを客観的に認識し(自己認識)、自らの感情や衝動を制御できること(自己制御)は、対人援助においてよく参照されるケースワークの原則を示したバイスティックの7原則のなかのひとつである「統制された情緒的関与」とも重なる(F.P.バイスティック『ケースワークの原則(新訳・改訂版)』誠信書房)。リーダーシップを発揮するためには、リーダー自身が自分を律することができなければならない。そして自身だけでなく、組織・メンバーを一定の目標に向かって成果を出せるように導いていくことが求められる。そうしたメンバーを「動機付け」る力も必要となる。

また、複数人で構成される組織においては、メンバーへの気遣いや思いやりなどの「共感性」をリーダー自身が備えており、そうした共感性をメンバー間でも育んでいく力も重要となる。そしてこうした共感性も含めてメンバー同士の人間関係を調和し、変化にも対応しながら、組織を一定の方向に向かってマネジメントする能力としての「ソーシャルスキル」が求められることになる。

このようにEQを整理したうえで、リーダーシップのスタイルを「強圧型」「権威主義型」「親和型」「民主主義型」「先導型」「コーチ型」の6つに分類している。前号で表を示したが、この6つのタイプそれぞれについて、「リーダー手法」「フレーズ表現」「EQ構成」「最善状況」「組織風土への影響」という観点から、その特徴を整理している。ここではそれを次のように3つに分けて解説する。

まず「強圧型」を象徴するフレーズ表現は、「俺の言うとおりにやれ! ("Do what tell you.")」であり、「権威主義型」は「俺についてこい! ("Come with me.")」である。この2つのタイプは、「一方的」に、あるいは「強引」に、リーダーがぐいぐい組織を引っ張っていくスタイルのリーダーシップであるといえる。

次に「親和型」のフレーズ表現は、「人が第一("People come First.")」であり、民主主義型は「どう考えますか? ("What do you think?")」であり、個々のメンバーの主体性を尊重し、メンバー間の調和を図りながら組織の方向をメンバー間で決めて、力を合わせてその方向に進むことを支えるスタイルのリーダーシップであるといえる。

そして最後に「先導型」と「コーチ型」をみってみる。「先導型」のフレーズ表現は、「さあ、私のするとおりにやいなさい("Do as I do, now.")」であり、「コーチ型」は「やってみよう」

(“Try this.”)である。これらのタイプのリーダーシップは、リーダーがメンバーの“納得”を重視しながら、一定の方向に導いていくスタイルであるといえる。「親和型」や「民主主義型」の場合は、どのような方向に進むのかを“メンバーで決める”ことを重視するが、「先導型」や「コーチ型」の場合は、リーダー自身に進むべき方向(≒ビジョン)があり、その方向にメンバーを導いていくスタイルであるといえる。

なお「先導型」の場合は、早急に成果を得ることに力点が置かれ、「コーチ型」の場合は、メンバーの成長を促しながら成果を得ようとするため時間軸でいうと中長期的なスパンをイメージしていることになる。

後にゴールマンは、「EQを超えて：SQ リーダーシップ」(“Social Intelligence and the Biology of Leadership”)を2008年に公表しており、そこでは「優れたリーダーとは、多数の人との関わりから、みずからの行動を通じた脳の相互作用を最大限に生かして、『SQ (Social Intelligence Quotient：社会性の知能指数)』を形成していること」を示している。

こうしたことをふまえると、リーダーシップにおいては、メンバーとの信頼関係や協調的な関係を基底として、メンバーの意欲や能力を引き出し、成長を促しながら、組織を一定の方向に導き、求められる成果を上げていけるような力量が求められることになる。ゴールマンのいう「EQ」や「SQ」は、今日の日本で流通している概念でいうとさしずめ「人間力」と重なるともいえる。

◆サーバント型リーダーシップ

さて、近年、改めて注目されているリーダーシップ論として、グリーンリーフ (Greenleaf R.K.) が1970年に公表した「サーバント型リーダーシップ」論がある(Musubu ライブラリ「サーバント型リーダーシップとは—支配型リーダーとの違いや10個の特性を解説—」<https://library.musubu.in/articles/42158>を参照)。このリーダーシップは、リーダーはまずはメンバーに奉仕し、それからメンバーを導いていくという哲学に基づき、リーダーがメンバーに奉仕・支援することを重視している。先の「強圧型」や「権威主義型」のリーダーのような独裁的な管理職や起業家といった「支配型リーダーシップ」に対して、「支援型リーダーシップ」といわれることもある。

図6 サーバント型リーダーシップ

	サーバント型リーダーシップ	支配型リーダーシップ
リーダーのモチベーション	地位にこだわらず他者に奉仕したい チームで協力して目標を達成したい	大きな権力を持っていたい 競争に勝って自分が賞賛されたい
部下の行動	自主的に考え助言をもらいながら行動する	リーダーに指示されたことを義務感でこなす
リーダーと部下の関係性	リーダーと部下の間には信頼関係があり、部下の意見が尊重されながら全員が自主的に動く	リーダーが一方向的に指示を出し、権力によって部下が動く
コミュニケーションの取り方	リーダーが部下の話を傾聴する	リーダーが部下に指示・命令を出す
業務遂行方法	リーダーは部下へのコーチングやメンタリングを行いながら、自らも学ぶ	リーダーは自分の能力を磨き、その自信をもとに指示を出す
成長への考え方	個人のやる気を重視して、組織と共に成長する	リーダーは自分の地位を上げて成長する
責任への考え方	責任を明確にして、失敗から学ぶ環境をつくる	責任は、失敗した人を罰するためにある

サーバント型リーダーシップは、上記のように 1970 年代を通じて普及した理論であるが、近年、改めて注目されている背景には、少子高齢化・人口減少のもとで、多くの業種で人手不足が生じているという状況のなか、リーダーひとりで組織を管理することが困難な状況が生じてきたことから、チーム全体のモチベーションを高め、それぞれのメンバーが主体的に業務に取り組めるようになる手法が求められるようになっていくという状況がある。

サーバント型リーダーシップでは、メンバーが主体的に業務に取り組めるようにしていくことが重視される。図 6 のように支配型リーダーシップと対比してみると、その特徴がより明確になる。支配型リーダーのように職務上の権限をもとに指示・命令したり、罰を与えることでメンバーをコントロールするのではなく、サーバント型リーダーはメンバーとの信頼関係を重視、メンバーの声に耳を傾けながら、メンバーが自主的に業務に取り組めるようにサポートするのである。

グリーンリーフはサーバント型リーダーの資質として、次の 10 の項目を挙げている（東京都中小企業診断協会中央支部・グローバルウインド「サーバントリーダーシップの可能性について」https://www.rmc-chuo.jp/globalwind/20220506_2/）。

①傾聴(Listening)

相手の望むことを意識的に聞き出すことである。アクティブリスニングともいわれる。同時に自分の内なる声にも耳を傾け、自分の存在意義も認識していくことも重要である。

②共感(Empathy)

相手の立場になって相手の気持ちを感じながら理解しようとする。共感は訓練して身に付けていくことができる。

③癒し(Healing)

人の心は癒しを必要としている。メンバーが心の内で満たされていないこと、傷ついていることを見つけ、それを癒していくことができれば、再び立ち上がるきっかけになる。

④気づき(Awareness)

業務においては、周囲へのアンテナを磨くことが重要だが、まずは自分への気づき（self-awareness）がリーダーとしての資質を高めることにつながる。自分を知り、それから周りを知っていくことが重要である。

⑤納得(Persuasion)

権力や役職、何かのパワーを利用して相手を説き伏せることは、服従でしかない。メンバーが納得できるようにアプローチをすることが求められる。

⑥概念化(Conceptualization)

壮大なビジョン、大きな夢を描く（dream great dreams）能力を育てることは重要である。日常の目標を超えて、自分の考え方の枠を広げていき、思考を広げていくことで、自分の作り上げた枠を超えて、ビジョンを練り上げていくことができる。

⑦先見力、予見力(Foresight)

不透明な時代の中で、未来を見通す力、将来を見据えていく力を養うことが重要となる。いろいろな情報や知見を統合し、過去の経験や知識、現在の状況を鑑みることで、将来起こりそうな出来事が見えてくる。

⑧執事役(Stewardship)

執事役とは、大切なことを任せるに足ると信頼される人物のことである。社会のために、より大きな志をその人になら信託できると思われるような資質である。

⑨人々の成長に関わる(The growth of people)

個々のメンバーの存在自体の大切さを信じる力を養い、メンバーの成長のために、人生を用いていくこと。

⑩コミュニティづくり(Building community)

リーダーは、人との繋がりを大切にし、同じ志を持つコミュニティを創り出していく力を兼ね備えておくこと。

サーバント型リーダーシップのメリットは、メンバーのモチベーションが上がり、組織内のコミュニケーションも円滑になり、組織に帰属意識も高まり、そしてサービスの質が向上することにある。一方、デメリットとしては組織としての意思決定に時間がかかったり、個々のメンバーに自主性や行動力が求められるため、業務についてこれないメンバーが生じることがあるといったことが指摘されている。

このようにサーバント型リーダーシップでは「サーバント（召使い）」の言葉のとおり、リーダーがチームメンバーに奉仕的に業務を行い、メンバーを導いていくようなリーダーシップである。すなわち、サーバント型リーダーシップは、メンバーがリーダーに支えてもらい大切にされることで、仕事のモチベーションが上がり、職務へのパフォーマンスが向上することを目指すことになる。

◆シェアード・リーダーシップ

こうしたサーバント型リーダーシップに対して、メンバーそれぞれがリーダーシップを発揮するような「シェアード・リーダーシップ（shared leadership）」が近年、注目されるようになっていく。「シェア」は「分かち合うこと」を意味するが、シェアード・リーダーシップでは、〇〇担当、△△担当、□□担当など、業務上のさまざまなフェーズに応じて、それぞれリーダーシップを発揮するような状態をいう。

シェアード・リーダーシップが注目される理由のひとつに、「VUCA 時代」の到来がある（以下、HR Trend Lab「シェアード・リーダーシップとは？—組織への効果と実現の方法—」<https://hr-trend-lab.mynavi.jp/column/leadership/5406/>、参照）。

この VUCA とは、「Volatility：変動性」「Uncertainty：不確実性」「Complexity：複雑性」「Ambiguity：曖昧性」の 4 つの単語からなる造語で、変動性が高く、不確実で、複雑性・曖昧性が増す社会の状態を意味する言葉である。こうした先行き不透明な状況にあって、たとえばカリスマ性のある 1 人のリーダーが組織を率いていくような「カリスマ型リーダーシップ」を発揮するような人材の登場を期待することは現実的でない。むしろ、メンバー全員が、それぞれに個性や特性を活かして、業務上のさまざまなフェーズごとにリーダーシップを発揮することで、複雑な状況に柔軟かつ迅速な判断・意思決定が可能になり、よりの確に対応することができると考えられる。今回はこのシェアード・リーダーシップとエンパワーメント型リーダーシップについて解説する。

KCD ラボ代表 松端 克文

（武庫川女子大学心理・社会福祉学部教授）

*毎号ホットなテーマを取り上げ、ヒントを提供します。

シリーズ 障害者支援 超実践〇 ③

～〇〇のあり方ってどうなん？～

◆『身近な支援者』②、だれかのために？

4月の変化に始まり5月で日常を取り戻し、個人的には6月からが新年度、と勝手に思っています。

年度、という概念は日本だけでなく世界にも当然ありますが、切り替わりは必ずしも4月ではないようです。また、教育課程の視点、会計の視点など複合的な理由があります。わかりにくい部分はあるにしても一定、矛盾なく説明されています。

前号（本誌 vol.86）の『ちょっといいですか？大西ですけど……だれのための仕事かー』を読んで深く共感し、また改めて自分自身と一緒に働く職員の皆さんとご利用者について考えました。

だれのための仕事か、はシンプルですが日常的に点検していくと「これ、なんで？」とか「これ、だれのため？」と感ずることが見つかります。もちろん、ご利用者だけではなく、支援をする職員の皆さんにもわかりやすさや快適さは必要ですので、そのようなことは当然、多くあります。ですが、大前提としてご利用者に不利益を及ぼさないこと、ご利用者の利益のための仕組みや取り組みとしての都合、という点が大切ですね。

話を『身近な支援者』に戻します。単なる距離感だけではなく、日常的に体調等の様子を気にかけること、親切に接することが前提になるということは以前に述べました。前号では大谷さんが、“まずは私にできること”の実践サイクルを記していました。ご利用者に興味をもって変化に気づくこと、気づいたら思いやりをもって実践する。すべては目の前のご利用者のために、ということですが、普段からすべてを意識しておくことは多くの場合、むずかしいと考えています。なによりもご利用者だけでなく、共に働く職員の皆さんにもあてはめて考えるべきだと考えています。

「〇〇によってご利用者の生活の質があがる(喜ぶ、
落ち着く、助かる、豊かになる)、職員さんの
モチベーションが上がる(安心する、やる気が出る)」

〇〇に自分自身の行動等を入れて違和感なく成立するか。客観的に矛盾なく説明できるか、という確認方法です。そのことはなにを成すためにしているのか。たとえば、立場や権限を優先すること、を入れてみてください。絶対に成立しませんよね？似たようなことを、現場でよく職員の皆さんに伝えています。私が施設長であることを誇示すること、偉そうにしたりきつく人に接したりすることで利用者さんが落ち着いて楽しく過ごせるのであれば、がんばります(多分…)。私は管理者という役割の支援者です。そのように考えた場合、肩書はご利用者の前ではなんの意味もありません。職員さんと接する場面においてもご利用者のことを一緒に考える立場としては、一支援員です。なかなかそう思うただけないかもしれませんが、私自身がそのように考えて振る舞うことが重要だと思っています。それができていなければ遠慮なく、優しく指摘してください(笑)。

『身近な支援者』はご利用者にも、共に支援する皆さんにもそのように感じてもらえるようにしたいですね。

きちんと突き詰めていくと、いろいろな課題は解決されるのです。

◆超実践！①ご家族の視点

「ちょっとの手間で一日ご機嫌になる」

4月から5月中旬にかけて、ご利用者のご家族と面談の機会をもちました。そのなかで、支援者として心がけておきたいことや、ご家族ならではの専門的理解が多くありましたので紹介させていただきます。(面談中に、「これ、ええやん！」と感じたものはすべて掲載等の許可を得ています)

「余計なことをたくさんする子でもね、理由があるでしょ。かわりたいとか、気になるとか、しんどいとか伝えたいとか。見ていると、あ〜いまモヤモヤしてるわ。ちょっと声かけとこうと思う。爆発する前に手を打つのよ。爆発すると時間がかかるけど、さきに5分でもしっかりやってあげると、そのあとの時間はお互いに有意義にできる」

「落ち着いているときは余計に気にかけないとあかんと思うんです。いいね、楽しいねとか。ちょっとでいい。特別なことじゃないでしょ」

お母さんが散歩をしているときに見かけた、とある支援者とご利用者の様子を見て思った、というものです。

ABAや予防的視点、ということにあてはまりますが、そのようなことは特に学ばれていないとのことでした。

支援の手法が先行してしまいやすいですが、人と人とのかわりや、日常的な気遣いの大切さを感じました。

◆超実践！②見てわかるように

1か月ほど前に、ご家族との面談に同席した職員Aさん。数日後に「Bさん便秘がひどいって聞いたんで、トイレに行くタイミングかなと思って実物の時計を使っていつ行くかやり取りしました。針を動かして、いつにしますか、と。そのなかで大きくうなずかれた時間があったので、その時間になって声をかけるとスッと行ってくれました。排便もありました」え〜！ほんまに?? Bさんの昔からの課題なのに、あっさりと。気になることを質問して確認しました。

遠山「取り組みうと思ったのはなぜ？」

職員A「お母さんが大変って言ってたんで。ご本人もしんどいはずだし」

遠山「時計はどのように見てもらってやり取りした？」

職員A「いつも見ている物を壁から外して、針をゆっくり動かしました」

遠山「なぜ、そうした？」

職員A「講義で、“見てわかるように”って言ってたんで。普段見ている時計ならわかりやすいかなと思って」

4月に入職した職員の実践はとてもシンプルでした。偶然かどうかの検証について伝えると「様子を見て続けます！たまたまかもしれないんで」と明るく返ってきました。今後が楽しみです。

まず実践。理論的背景の理解は大切ですが、私も実践しないと、と思いました。(サポート統括部 遠山伸一)

取り組み報告 こんなこと、しています ～ひだまり園より～

◆ひだまり園って？

ひだまり園は、現在員 26 名（男性 14 名、女性 12 名）の障害者支援施設で、17 名の職員が在職しており、ご利用者の平均年齢は 70.6 歳、平均支援区分は 5～6 となっています。生活介護を中心に支援を行っていますが、日中活動としては制作や運動、カラオケなどの活動に取り組んでいます。また理学療法士や音楽療法士による、それぞれのプログラムも実施しています。

◆介護ケア向上チームの立ち上げ

前述したように、ひだまり園では高齢の利用者さんが多く生活されているため、日常の支援において、支援者には介護分野での技術がかなり必要になります。

たとえば移乗ひとつでも、ご利用者の状態に合わせて介護リフトを使用したり、残存機能を維持するために踏み台を用意したりと、一人ひとりに合わせてさまざまな方法があります。食事に関しても、それぞれに合わせて刻み食やミキサー食、とろみの調整など、ひだまり園の利用者さんは同じ食事形態の方がほとんどいないほどです。

そのようななかで「ひだまり園で必要な技術はなにか」、「ひだまり園の強みを生かせることはなにかないか」と思い、令和 5 年 4 月に『介護ケア向上チーム』ができました。

介護ケア向上チーム

取り組みの目的

- ・介護にかかわる業務(移乗、介助方法など)の最適策を検討し、全職員へ共有する
- ・根拠をもって、介助方法を統一する

構成員

現在 6 名(介護福祉士資格取得者)

取り組み内容

毎月の職員会議での勉強会の実施
(介護について)

ひだまり園では介護福祉士の資格をもった職員が多いことや、入職後に資格を取得する職員もいることなども、チームの立ち上げに至った理由になります。

具体的な取り組みの内容としては、チームの構成員がそれぞれ月ごとに割り振られた議題について事前に勉強し、順番に職員会議でフィードバックしていく…といった流れになっています。議題は、「認知症」や「おむつ」、「移乗」など、現場に必要なことに焦点を当て、実践につなげていけるように考えています。会議参加者も発表を聞くだけではなく、質疑応答や実際の事例について一緒に考える時間を設けるようにしています。

自身で勉強したことを会議でフィードバックすることで、勉強した本人だけでなく、ひだまり園職員全体の技術向上につながるのではないかと考えています。

将来的には「介護のことならひだまり園」と皆さんにイメージしてもらえるよう、介護分野での技術向上を目指していきたいと思っています。

◆介護リフト研修

ひだまり園では、ご利用者・職員双方の怪我・負担軽減のために、介護リフトを導入しています。しかし、介護リフトを使用すると、移乗や移動にどうしても時間がかかってしまうため、時間に追われているときなどは人力に頼ってしまうのが現状です。しかし人力に頼ってしまうと、ご利用者の怪我のリスクが高まったり、職員への負担も大きくなってしまいます。そこで、介護ケア向上チームの活動の一環として、5 月 20 日に介護リフト研修を実施しました。

株式会社ウェル・ネット研究所の日野智恵氏を講師に迎え、『持ち上げない・抱え上げない介助—介護リフト基礎知識編』という内容の講義を受け、実習にも取り組みました。

講義は、実際にあった 2 事例をもとに根拠に基づいた内容で大変わかりやすく、理解が深まりました。

1 つ目の事例では、介護リフトを使用することで、筋緊張による拘縮の進行がなくなった結果、身体の拘縮が軽減し、ADL の向上にもつながったといったものでした。

ひだまり園のご利用者も拘縮が進んでいる方がおら

れ、移乗の際はリフトを使用しているので、そのような根拠も念頭に入れ、支援に生かしたいと思いました。

2 つ目の事例は、施設で介護リフトを導入し、取り組み内容を地域に発信することで人財の確保にもつながり、職員の離職率も軽減したといったものでした。ひだまり園でも腰痛のある職員が多く、「介護がきつい」「疲れた」といった声もときどき聞かれます。そういった小さなことの積み重ねがストレスとなり、離職につながることも多いとのことで、改めてリフト使用の重要性を知ることができました。

今回実際に講義や実習の研修を受けたことで、「介護リフト使用のコツがつかめて、移乗がスムーズにできるようになった」との声や、「職員の腰痛だけでなく、なにより利用者さんの安全面、ADL の向上につながる可能性があることを知って、もっと積極的にリフトを活用したいと思った」などの声が聞かれ、介護リフトを使用する理由や留意点、メリットなども再認識することができました。

今後も介護やご利用者の支援について、介護ケア向上チームを中心にみんなで振り返る機会を設け、ひだまり園職員全員の更なる技術向上に向けて努力していきたいと思っています。

(ひだまり園 深草 裕樹)



ちょっといいですか？大西ですけど…

－複雑な書類－

◆ダブル選任の年

今回は、法人の理事会等についての話題です。あまり馴染みのない方もおられるかと思いますがご了承ください。

この6月は、法人の事務局や本部の皆さま、また管理職の皆さまにとっては、非常に慌ただしい月になっていることだと思います。毎年恒例の事業報告や決算報告を作成して、これを理事会と評議員会で審議のうえ承認を得ます。これに加えて、本年度は多くの法人で、役員（理事と監事）と評議員の任期が同時に満了しますので、新役員と新評議員、それに新理事長を選任することになっているかと思います。いわゆる4年に1度の「ダブル選任」の年ですね。

この選任の手続きについては、法令で細かく定められています。役員（理事と監事）は、理事会で候補者を推薦し、評議員会で選任（決定）します。評議員は、理事会で候補者を推薦し、評議員選任・解任委員会という会で選任します。また、この評議員選任・解任委員会の委員は、事前に理事会で選任しなければなりません。そして新理事長は、任期満了前の評議員会で選任された新理事による理事会で選任します（すでにややこしい文章になっています）。

それぞれの候補者の推薦にあたっては、それぞれの履歴書や確認書が必要ですし、選任されれば、全員が就任承諾書を提出します。会議の開催にあたっては、同意書を取らなければいけない場合もありますね。

会議も、6月だけをみても、監事の監査に会計監査人の監査、理事会、評議員選任・解任委員会、評議員会、2回目の理事会と開催します。それぞれの会議ごとに開催通知（1週間前までの縛り付き）を発行することになります。

◆書類作成は正確に

この手続きを国や自治体のマニュアルや、法人の定款等を見ながら、手順や内容に間違いがないように進めていかないといいけません。担当されている皆さまは大変ご苦労されていることだと思います。

これだけきめ細かなそして複雑なスタイルをよく考えたものだと、国の担当者には頭が下がる思いです。煩雑すぎて形骸化しているような書類もありますが、とりあえずは、国の定めた方法に沿って一連の作業を進めていかないと、後々の「監査」で指導を受けることになります。一方、加算取得等の手続きも年々複雑になってきています。一つ間違えれば、収入に影響することもあります。どのような場面でも慎重に正確に書類を作成する必要があることを再認識した6月となりました。（大）

陽気会は「福祉ゾーン」としてのコミュニティの創造を目指します

陽気会は、1958年9月1日に知的障害児施設おかば学園を開所し、2024年の9月から67年目に入りました。

私たちは、これからも私たちの生活の舞台としての“コミュニティ”をより暮らしやすいよう“デザイン”し、

陽気会を拠点とした「福祉ゾーン」の創造を目指して、皆さまと力を合わせて実践していきます。

ラボサポーター(協力会員)募集中です

施設・事業所サポーター 年間 10,000 円

個人サポーター 年間 1,000 円

サポーターの皆さま、いつもありがとうございます

陽気会のホームページ リニューアルしました

編集委員会：松端 克文
大西 博之・朝日 満子
大島 由香利

〒651-1313

神戸市北区有野中町 2-5-19

社会福祉法人陽気会

KOBE 北・コミュニティデザイン Lab.

Tel : 078(981)7271

Fax : 078(981)0825

HP : <http://youkikai.or.jp/>

Email: kcdlab@youkikai.or.jp

