



まこと館だより



Est. 1912

発行：至誠学舎立川 編集：法人事務局

理事長閑話 埋め草 ⑦ ～法人理事長としての 3 期 6 年を振り返って～

前任の高橋利一現法人相談役から、理事定年により理事長のバトンを受け取ったのは 2015(平成 26) 年、69 歳の 6 月でした。高橋相談役は 1968(昭和 43) 年正月、常務理事・園長であったご父君の急逝で跡を継がれ弱冠 28 歳で至誠学園園長に就任され常務理事を経て理事長となりました。長い経験と実績を積み重ねてきた方の後を継ぐのはとても荷の重いことでした。しかし新しい時代に対応する福祉が、従来のシステムと意識、組織運営では済まない時代になるという問題意識はありました。また法人運営の一体化、また事業を進めていくうえの基盤であるマンパワーの確保、育成、そして彼らの仕事の情熱を大切にしながら労働としての環境整備、評価など法人経営に自分なりの役割を果たさなければならないという自覚はありました。

理事長席に座り、まず私が第 1 にしたことはまこと館 1 階会議室の衣替えをして法人事務本部に新しい雰囲気をつくることでした。従来の会議室に法人ガバナンスの中心として理事長席を明確にしたのです。次に努力したのは法人内各施設からの行事に招待されれば他の予定と重ならない限り出席し、現場で努力しているスタッフに仕事の評価をしてあげる事でした。同じく 3 事業本部それぞれの経営会議に可能な限り陪席をして事業本部内の課題を理解するように努めました。これは各事業本部には煙たく思われたかもしれませんが、やはり法人のガバナンスの確立上大切だったと思います。

最大の成果は、前号でも報告をした法人の力を結集して建設できた障害福祉総合センターの実現だったと思います。今後の障害事業の展開は高橋久雄理事が担当して法人運営に自信を与えてくれる事だと信じています。

運営面では 2016(平成 28) 年 3 月の社会福祉法改正を受け、経営の透明性を担保する会計監査人を委嘱しました。次に法人の一体性を担保するうえで重要な案件として法人の社会保険の一本化をすすめました。これで職員の法人所属意識も高め、施設間異動が柔軟に出来る条件を整えました。また現場実践を科学化する事を意図し、『至誠実践福祉総合研究所』を設置、そこで実践成果を社会に発信する紀要を発行する事にしました。職員からは論文、実践報告等の投稿も多く集まり実践の検証、オーソライズ化の役割を果たしています。

法人全体で取り組んだ至誠まつり・バザーの開催は地域に向けた法人としての大きなアクションとなり、職員に連帯感を育てる事業となりました。また毎月発行の法人内情報誌「まこと館だより」は職員 1,500 人に法人職員としての意識を育てる役割を果たしていると思っています。

組織が活性化し目的を達成していくには「共通の価値観」と「同量の情報」を共有することが肝要だと云われます。私の 6 年間の目標はその為の誠実な努力であり、それが「まことの心」の実践だったと胸を張って報告することが出来ます。支えて下さった多くの方に感謝の気持ちでいっぱいです。6 年間のご支援・協力 心からありがとう！

(理事長 橋本正明)

事業本部長メッセージ

ローションを顔にたたき込みコックピットに滑り込む。スイッチに手を触れる。もはや捻るキーなどない。つかの間をおいて 4 並みのトルクを捻り出すという 2.2 ㏩ディーゼルターボが目覚めます。跳ね上がる回転計。水温計は張り付いたままだ。此の針が液晶表示だとはなあ。圏央道を南へ飛ばす。追い抜きざま強烈なトルクが背中をレザーシートへ押し付ける。SHOGUN の「サンライズハイウェイ♪」はこの瞬間にこそ相応しい。ふいに景色がひらけ眼下に相模湾。サンルーフを全開にする。海の香を吸い込む。何故か懐かしい。波間にぽっかりと描かれた海光にきらきらと煌めく陽光は、これはもう神からの褒美に違いない。いかん！猛烈な尿意。PA は通過したばかり。当分当てなどない。どうする！

と、ここで尿意に目が覚めた。短い夢だったなあ。目をこすりながらトイレに向かう。ぼんやりと脳が動き出す。今日は火曜か、もしかして「経営会議」の日だ。誰か、パンシロンか太田胃散か、いや両方とも探してくれないかあ!!

高年齢事業本部長 旭 博之

事業本部情報

②児童事業本部②

今年度の児童事業本部では、至誠障害福祉総合センターの開設と児童養護施設のグループホームへの職員配置の増を受けて、約30名の新任職員を迎えました。この法人を選んで就職された皆さんとはご縁と思っています。本園でお会いする彼らに声をかければ、子どもたちの顔と名前はもうばっちりです！と返事をいただき、頼もしい。体力と集中力を保ち続けて仕事することに早く慣れて、ぜひ就職にあたり夢描いていたことを一つ一つ実現してもらいたいと思うし、支えていきたいと思っています。困ったこと、わからないことは、何でも周りに聞いてください。なんでも教えてもらえるのは、1年目の特権ですから。

(児童事業本部副本部長・事務局長 高橋誠一郎)

②保育事業本部②

新型コロナウイルスワクチン接種が予定より遅れています。保育園職員は変わらず緊張感をもって感染予防に取り組んでいます。長期戦ですが、ワクチン接種という光が見えるので頑張れるといったところでしょう。早期ワクチン接種を期待しています。

さて、当園は今年度15年目を迎えました。日野市待機児対策で工場跡を改装して始まった園ですが、今は東町地区でご近所の方々に親しみをもって接していただける園になりました。そして保育面も経理面も順調に運営できていることに感謝しています。4月の創設者墓参で橋本富美子先生から「地域に貢献する仕事・困っている人の役に立つ仕事・利用者に喜ばれる仕事をしてください。」とお言葉をいただき、当園の職員が目指していることを再認識するお言葉に力をいただきました。初代小山園長、2代目高橋滋孝園長、3代目の私と、この思いは一貫して変わらず努力していることであり、次を担う人たちに繋げて行くつもりです。

(至誠あずま保育園園長 霧田清江)

②高齢事業本部至誠ホーム②

本年度、至誠ホームの調布若葉および調布柴崎ケアセンターのセンター長となりました。2000年に至誠ホームに入職し22年目に入ります。その年は公的介護保険がスタートした年です。「措置から契約へ」介護に対して我が国のスタンスが大きく転換されました。入職時配属は新設の至誠ホームキートスでした。産声を上げたばかりの施設は何もかもが真っ白でした。備品を一から準備して利用者を迎えることは、まさに我が家に新しい家族をお迎えする喜びでした。まだ誰もいないユニットで、同期入職の仲間達と夢を語り合ったことを思い出します。しかし、そんな新人に対して、先輩方は浮かれてはいませんでした。措置制度に守られてきた介護の世界は、この年を境に「自ら稼がなくてはならない」時代に突入した事を先輩方は肌で感じていたからです。それから21年、介護の世界(業界)はより厳しさを増しています。大手企業がシェアを競う中、我が法人が地域に果たす役割が問われていると言っても過言ではありません。本年度、調布拠点では「至誠ホーム調布柴崎ケアセンターデイホーム」の事業整理を念頭に、柴崎・若葉両センターでの経営改善を進めていきます。同時に、調布の地で法人理念「まことの心」をいかに実践につなげていけるかも、我々に課せられた大きな課題であると感じています。

(至誠ホーム調布若葉兼調布柴崎ケアセンター長 吉岡正晶)

本部事務局だより

～ほうれんそうの育て方～

冬野菜の「ほうれん草」の種まきは3～4月に行われ、5月は「ほうれんそう」を育て始める適期である。仕事の「報連相」を育てるのは、新入職員が入った今が適期である。仕事の「報連相」が重要なことは、誰しも研修等で1度や2度は聞いたことがあると思う。しかし、これが実行されているか？と言うと新入職員のみならずベテランの職員でも心もとないものがある。「報告がない、連絡がない、相談がない」と嘆く上司のなんと多い事か！しかし、「何を、どんなタイミングで報告・連絡し、どんなことを相談すれば良いか？」は、経験を積まなければ、なかなか判らないものである。従って、上長にある者は、「〇〇を何時までに報告・連絡する」「AかBか判断に迷ったら、分からなかったら相談する」ように具体的に示す必要がある。一方で、上長にある者が、部下に対して報連相しているだろうか？報連相は、部下が上司にするだけのものか？否である！報連相を待っているだけの上司には報連相はやってこない。会議に出席し決まったことを部下に報告しているか、上司である自分がどこで何をしているか連絡しているか、行事・イベントを企画する時に相談し意見を取り入れているか、これらを上司がやっている姿を見せなければ「報連相」は育たない。

(法人事務局長 野島 忠幸)

(編集後記) 新緑がまぶしい、日傘が必要な季節になりました。いよいよ連休に突入です。ということは、決算業務の始まりです。今年も無事に終わることを祈ってこれから励みます。(雲)