

日の出を迎える新春の湘南海岸(社員撮影)

「令和2年を迎えて」

昨年も災害の多い一年でした。「令和元年8月豪雨」「台風15号・19号」等の自然災害が相次いで発生しました。被災された皆さまに心からお見舞い申し上げます。弊社といたしましては、今後も迅速な保険金支払いに向け保険会社と連携し取り組んでまいります。

さて、本号も保険関連の記事に加えて、施設運営上のヒントとなる多数のコラムを掲載いたしました。ご参考にしていただければ幸いです。

なお、弊社ではSDGs(持続可能な開発目標)の取組を開始しました。社会福祉法人の皆さまとともに安心・安全な社会づくりに貢献することを目指します。社会福祉法人にも親和性があるSDGsについて、コラムで取り上げていますのでご参照ください。

本年も引き続き変わらぬご愛顧とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

株式会社 福祉施設共済会 代表取締役 藤崎 誠一

お知らせ

令和1年度復興支援義援金寄付について (中間ご報告)

弊社では被災地の復興義援金として、令和1年12月16日に日本赤十字社を通して、以下の3件に30万円を寄付させていただきました。

- 「令和元年 台風第15号 千葉県災害義援金」
- 「令和元年 8月豪雨 災害義援金」
- 「令和元年 台風第19号 災害義援金」

もくじ

ご挨拶・お知らせ	1
《WAM トピック》介護施設におけるこれからの処遇改善	2
《気になる数字》38.4% - この数字は何を表しているでしょうか? - (感染対策)	3
《弁護士の眼》災害時における施設の法的責任	4
《column1》社会福祉法人役員に対する訴訟の現状とD&O保険の必要性	5
《column2》施設の災害への備えは十分にできていますか?	6
《column3》SDGs × 社会福祉法人	7
《column4》お困りごとと解決のヒント	8

～介護職員等特定処遇改善加算からみえるもの～

独立行政法人福祉医療機構 経営サポートセンター リサーチグループ チームリーダー 荒牧 登史治



2019年10月に消費税増税と合わせて実施された介護報酬改定。今改定では、「経験・技能のある介護職員を中心とした処遇改善」として、「介護職員等特定処遇改善加算」（以下「特定加算」）が新たに導入されました。勤続年数10年以上の介護福祉士を基本として、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金を実現するという主旨のもと創設された制度です。

特定加算の内容や要件については、ここでは割愛しますが、経験・技能のある介護職員をどう定義し、それ以外のどの職員まで配分するのか、はたまた、各職員グループ内でどのような配分差を設けるのかなど、法人・事業所の裁量が大きい仕組みとなっています。この点、皆さまも、運営している介護サービスの種類、職員構成、勤続年数の状況等を勘案してどのような配分方針とするか、おおいに悩まれたことと思います。

福祉医療機構では、2019年8～9月にかけて介護施設を運営する融資先法人に対して、特定加算の算定に関するアンケート調査を行いました。その結果を踏まえると、**特定加算を算定していくうえでは、大きく次の3点が経営判断として必要なポイント**と私は考えています。

- ① aグループの要件をどう設定するか
- ② 法人の持ち出しで別途処遇改善を行うか
- ③ グループ内の配分にメリハリをつけるか

この3点は、当然のことながら、各法人の特徴を踏まえてそれぞれ判断すべき事項であり、一概に正解があるものではありません。

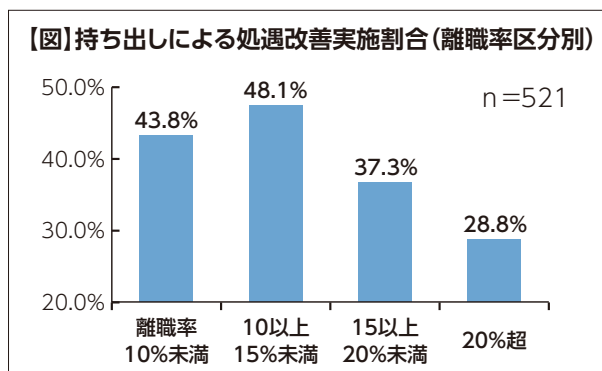
例えば①のaグループ要件として、勤続年数を要件としない法人は約2割でしたが、これらの法人は勤続年数を要件としている法人に比べ、設立年数が比較的浅いという特徴がありました。このような法人では、勤続年数の長さよりも、資格の有無、一定の役職、人事考課といった観点から基準を設

けたほうがより実態に合った方法かもしれません。

3点のなかでも、②の「持ち出しで処遇改善を行う」ことは、経営が厳しく財源に余裕のない中で一番難しい問題です。特定加算は介護職以外の職種にも配分できる仕組みとはいえ、グループ間の平均処遇改善額の比は、「a:b:c」＝「2以上:1:0.5未満」を満たさないといけません。しかしながら、cグループには、生活相談員やケアマネジャーといった介護職員のキャリアパスのなかでステップアップした職種として位置づけられるものも含まれており、職種間の賃金バランスへの配慮が必要となります。居宅介護支援事業所など加算対象外施設の職員に至ってはなおのことです。

調査でも、それらの職種を中心に、35.4%の法人で持ち出しによる処遇改善を予定していました。当然、持ち出しが生じえないような特定加算の要件見直しという制度改正の議論も必要ですが、現状、各法人はこの点に配慮した運営が求められそうです。

参考までに、アンケート回答について、前年度の職員の離職率で区分して持ち出し割合を比較すると、次のような結果となりました。



この加算と離職率との直接的な因果関係を示すものではありませんが、賃金のバランスを含め職員全体のことをきちんと考えているかどうか、加算への対応内容への違いにも表れてくるはずです。

4月から、特定加算の算定要件が一つ増えます。いわゆる「見える化要件」です。インターネット等で、各法人の処遇改善の内容が多くの人から見られるようになります。こうした新たな局面を迎えるにあたり、あらためて手当や賞与の構造、キャリアパスを踏まえた職種間のバランスなど給与体系全体を振り返ることも、将来に向けた人事給与戦略として必要となってくるのではないのでしょうか。

気になる数字 『38.4%』

この数字は何を表しているでしょうか?《感染対策》

MS&ADインターリスク総研株式会社 リスクマネジメント第四部
事業継続マネジメント第二グループ 福祉医療戦略ユニット 志賀 洋祐

福祉施設にとっては感染症に最も注意が必要なシーズンとなりました。しかし、感染対策はこの季節だけに取り組みばよいのでしょうか。感染症というインフルエンザやノロウイルスがすぐにイメージされますが、比較的身近な水虫等、季節性が無い疾患もあります。また、今シーズンのインフルエンザは流行が始まるのが早く、昨年9月ごろから感染拡大による学級閉鎖といったニュースが流れました。したがって、感染症は季節性のもので捉えるのではなく、通年で対策に取り組む必要があります。

MS&ADインターリスク総研株式会社(以下、インターリスク総研)が独自に行った「通所介護施設(デイサービス)における感染管理・安全管理に対する実態調査(2019年)」(以下、本調査)では、感染対策を推進する上で欠かせない感染対策委員会が通所介護施設においては38.4%で未設置という結果が出ました(図1)。特筆すべきは未設置施設の約6割を営利法人が占めていた点です。本調査は通所介護施設を対象とした調査ではありますが、近年福祉業界に民間企業が多く参入している現状に鑑みますと、高齢分野だけでなく保育・児童分野や障がい分野の現状も本調査結果と大きく乖離するものではないと考えられます。

では、感染管理について具体的にどのような対策が必要なのか、本コラムでは高齢、保育・児童、障がい分野に共通する対策の要点について取り上げます。**感染対策で重要なのは、感染源を施設に「持ち込まない・持ち込ませない・広げない」ことです。「持ち込まない」**から解説します。これは職員自身が感染源となることを防ぐことを意味します。職員各人の普段からの体調管理はもちろんのことですが、インフルエンザ流行時には就業前に検温をさせる等、組織として職員の健康を管理する仕組み作りも考えられます。また、職員の感染症に対する知識の習得も重要です。厚生労働省の公表してい

るマニュアル(高齢者介護施設における感染対策マニュアル改訂版、保育所における感染症ガイドライン等)では研修実施の必要性について記載されていますが、インターリスク総研が実施した本調査では「感染管理に関する年間2回以上の研修を実施している」と答えた施設は全体の約60%にとどまりました(図2)。福祉施設従事者には感染症やその予防の正しい知識を持つことが求められます。もし、感染症や研修に対するノウハウがないのであれば、外部専門家に委託して研修を開催するのも一つの方法です。

続いて「**持ち込ませない**」についてですが、これは施設利用者やそのご家族、出入り業者、その他施設に立ち入る可能性のある人間が感染源となることを防ぐことを指します。施設利用者に関しては、入所施設であれば事前のアセスメントの徹底が必要です。極端な例ですが疥癬(かいせん)に感染していることに気付かずに入所させてしまい、いつの間にか流行ってしまった…ということがないようにしましょう。また、通所施設でもご自宅での体調管理を求めることはもちろんのこと、ご家族との情報共有も欠かせません。出入り業者に対しても施設に立ち入る際の手消毒や必要に応じてマスクの着用を求める等、施設として日常的に促す習慣を持ちましょう。

上記2点は感染症発生前の平時の取り組みですが、3つ目の「**広げない**」については、既に発生した感染症に対して、被害拡大を最小限に抑えるという意味合いを持ちます。具体的には嘔吐物や感染性ごみの適切な処理・処分、感染者の適切な隔離、日ごろからの標準予防策の遵守等が挙げられます。詳細については、厚生労働省から公表されているマニュアルをご確認ください。

利用者さん、施設職員、出入りする全ての関係者の健康を守るためにも、ぜひ、感染対策委員会を含めた自施設の感染管理体制を見直してみましょう。

図1【感染対策委員会(もしくは準じるもの)の設置について】(n=693)

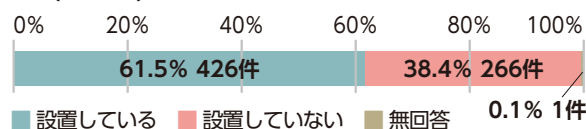
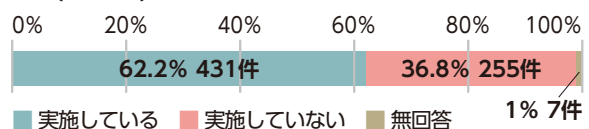


図2【感染管理に関わる年間2回以上の研修の実施について(全体)】(n=693)



(MS&ADインターリスク総研株式会社「通所介護施設(デイサービス)における感染管理・安全管理に対する実態調査(2019年)」より)

弁護士の 眼

災害時における施設の法的責任

法律事務所おかげさま

弁護士・ホームヘルパー2級 外岡 潤 (そとおか じゅん)

◆プロフィール

東京大学法学部卒。09年、介護・福祉のトラブル解決を専門とする「法律事務所おかげさま」を巣鴨に開設。転倒・誤嚥等の介護事故を数多く手がけ、年間100件以上のセミナーをこなす。著書に「裁判例から学ぶ介護事故対応」(第一法規)等多数。



昨年は台風19号を始め日本中が災害に見舞われた年となりました。被災者の方々には心よりお見舞い申し上げます。

介護施設や事業所は要配慮性の高いご利用者を集中的に預かる場であり、いうまでもなくその責任は重大です。一方で、現場でできることにも物理的限界があり、何をどこまですべきか分からず不安を抱えた方も多いことでしょう。これに関し一つ事例をご紹介します。

〈台風で入所者9人死亡、遺族と高齢者施設が和解(2019年8月20日朝日新聞)〉

2016年夏の台風10号の豪雨災害で入所者9人全員が犠牲になった岩手県岩泉町の高齢者施設運営法人に対し、入所者の遺族らが計1億145万円の損害賠償を求め提訴しました。この訴訟において20日、施設側は入所者を避難させる義務を怠り死亡させたことを認め、損害賠償金を支払うなどの内容で和解が成立しました。

弁護士の眼

施設は契約上、利用者に対しその生命、身体、財産の安全を守る安全配慮義務を負います。具体的には、避難訓練や計画の策定等、法令や行政指導により義務とされた最低限の対策すら講じていなかったのであれば、本件のように災害により人命が失われた場合には損害賠償義務が生じます。なお本件では、施設は川沿いの立地にもかかわらず水害避難のための対策マニュアルを用意せず、水害を想定した訓練も実施したことはなかったといえます。また災害発生当時、町が避難準備情報を出していることを把握しながらも、入所者を避

難させず、このような後手の対応が入所者全員の死亡という惨事に繋がったのでした。

逆にいえば、避難計画等の最低限の対策が一通りなされていれば、余程のことがない限り法的責任が課せられる可能性は低いといえます(計画や訓練があまりに杜撰であり、実効性が無いような場合は別ですが)。

法律は、「いついかなるときでもご利用者の命を優先せよ」と介護職員に自己犠牲を強いるものではありません。例えば、大型の台風のため外出が極めて危険なときに、訪問介護員が急遽その日の訪問を取り止めその結果利用者に何らかの被害が生じたとしても、それはやむを得なかったと評価される可能性が高いのです。

〈結論〉—法令順守を基軸に—

災害対策においても法令順守の意識が最重要であることが分かります。災害関連法は災害対策基本法、水防法等さまざまですが、厚労省や各自治体の作成したガイドライン等を見直すと良いでしょう。ご自身の施設、事業所が「要配慮者利用施設」に該当するのであれば、避難計画の作成や訓練実施の義務を負います。そのような法令上求められている備えが最低限できているかをまずはチェックし、その上で一人でも多くの被災者を救助できるよう、防災備蓄や緊急時のネットワークの構築等の課題を見つけ、取り組まれることが望ましいと思います。

DWATという言葉をご存知でしょうか。Disaster Welfare Assistance Teamの略で、災害派遣福祉チームのことです。精神保健福祉士、社会福祉士等の専門職で構成され、災害発生時に避難所などにおいて、支援を必要とする人への相談窓口の設置や福祉サービスへの連携等、社会的必要性が高い中長期的な行動を機動的に行います。

現状は法的根拠がなくまだ本格化していませんが、実際に平成30年の西日本豪雨や令和元年の台風19号等の際に各地で活躍しました。

未曾有の自然災害が相次ぐ近年においては、事業所ごとの枠を超えて連帯し、官民を挙げてのこの取り組みを一層強化することが急務であるといえるでしょう。読者の皆さまも是非、この取り組みに興味を持ち、何らかの形で参加して頂ければと思います。



あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 マーケット開発部 市場開発室 窪田 隼太郎

1. 社会福祉法人役員を取巻く訴訟リスク

2017年4月施行の改正社会福祉法により、社会福祉法人の役員は、株式会社における役員や社団法人・財団法人における役員と同様に、業務遂行上、様々な義務・責任を負うことが明文化されました。この法改正のアナウンスメント効果により、法人だけでなく、役員への予期せぬ損害賠償請求が増えてきていることが想定されます。

例えば、実際に以下のような事故が社会福祉法人で発生しています。

職員が同僚の職員から「いやがらせ、パワハラ」を受け、その影響で適応障がいになり、休職、最終的に退職に追い込まれたとして、法人の役員に経済的損失、治療費、慰謝料等を請求。

その他にも、不当解雇や不当降格などの雇用に関わる従業員からの損害賠償請求をはじめ、第三者から社会福祉法人の役員が業務遂行上の損害賠償を求められるケースが増えています。第三者訴訟の対象となる第三者は取引先、利用者およびその家族、近隣住民、行政など多岐に渡ります。また、第三者だけでなく、法人から役員へ責任追及がなされるリスクもありますが、役員賠償責任リスクは在任中のみにとどまらず、退職後も一定期間継続します。さらに、亡くなった後も相続人が責任追及されるリスクもあり、役員にとっては重大な脅威といえます。



2. 社会福祉法人のリスク対策

社会福祉法人における役員賠償責任リスクへの対策は、大きく予防対策と防御対策に分けられます。

予防対策としてまず求められるのは、コンプライアンスの徹底です。そのためには、役員向け教育を実施し、役員等が負う義務(善管注意義務や忠実義務等)や責任(第三者に対する損害賠償責任や任務懈怠責任等)について理解を深め、予見しうる違法行為やリスクの防止を図る必要があります。また、虐待・セクハラ・パワハラ等の防止に向けた全社員向けのコンプライアンス研修により法令遵守の意識を高めることも重要です。

近年増加している「いいがかり」(クレーマー)的な損害賠償請求に対しても事前の対策が必要です。過度な要求や法的に問題があるクレームを行う利用者に対しては、通常の利用者とは異なる対応が求められるため、通常クレームか悪質クレームかの判断基準や対応マニュアルを作成することを検討してください。併せて、実際に悪質なクレームが発生した際に、弁護士や警察、地域行政の相談窓口等、どこに連絡するかを予め決め、事前に関係各所と連携することにより、迅速な相談対応ができる体制を構築しておくことが大切です。その他、顧問弁護士への相談体制や危機管理体制(広報対応を含む)、職場環境(コミュニケーション)等の整備が予防対策として挙げられます。

一方、防御対策としては、弁護士の確保(法人と被告の役員は利益相反関係にあり、法人の顧問弁護士に委任することができない)や事故後のリスクヘッジとして役員賠償責任保険(D&O保険)への加入等が考えられます。

3. D&O保険の必要性

社会福祉法人の役員個人に対する賠償請求(第三者や法人の経済的損失に基づくもの)がなされた場合の損害を補償する保険商品として、社会福祉法人向けのD&O保険があります。一般的にはあまり聞き慣れない保険かもしれませんが、徐々にこの保険の必要性が認知され、弊社においても多くの社会福祉法人の皆さまにご加入いただいております。また、**発売から2年以上経ち、多くのお客さまから保険金請求に関わるお問い合わせをいただいております。**

損害賠償請求は、実際に行う行為を行った役員のみに対してなされるとは限りません。監督・監視義務を怠ったとして、行為を行っていない他の役員に対しても、損害賠償請求がなされるケースがあります。役員個人の資産を守る手段として、法人としてD&O保険の加入を検討することが大切です。



施設の災害への備えは十分にできていますか？



東京海上日動メディカルサービス株式会社 メディカルリスクマネジメント室長 内藤清美

昨年の、大きな被害をもたらした台風15号、19号に被災された皆様には、心よりお見舞い申し上げます。地球温暖化の影響により、今回のような大型台風は50年に1度有るか無いかではなく、今年の夏も上陸するかもしれない、身近な災害になりつつあります。

またこの季節は、思いがけない豪雪に見舞われたり、急に雨が降ったりして気候の変動は私たちの想像をはるかに超えています。

災害対策というと、地震や火災がまず思い浮かびます。地震や火災の避難訓練については、各施設で年に1～2回は実施していらっしゃると思いますし、避難経路の確認、水や食料の備蓄など、突然起こるかもしれない災害に対する準備は、いろいろとすすめられていらっしゃるでしょう。それに対して、天気予報などで事前に予測されていた今回の台風に対しては、どのような対策をされたでしょうか。植木鉢を室内に入れたり、窓ガラスにガムテープを貼ったり、懐中電灯の確認をされた方は多かったと思いますが、避難場所への経路の確認や避難の準備をされた方は、ほとんどいらっしゃらなかったのではないのでしょうか。

台風の際に、事前に避難された方のインタビューを聞くと、ご高齢の方は「一人暮らしで急な避難は難しかった」、「前に怖い思いをしたから」という経験を元にした行動でした。今回の災害で被災しながら、けが人を一人も出さなかった特別養護老人ホーム「川越キングス・ガーデン」の施設長は、「10年ほど前に浸水した経験があり、そのときの教訓を生かして防災訓練を重ねてきたので、今回の災害では職員が迅速かつ的確に行動することができた」と話されていました。

避難に手助けが必要な高齢者、障害者、子供などが利用する「要配慮者利用施設」が、ハザードマップで「浸水想定区域」にある場合は、避難先や職員配置、移送手段などを定めた計画作成と訓練の実施が施設に義務化されています。しかし、残念なことに作成は進んでいません。一方、東日本大震災で津波の被害に遭われた地区では、作成率は100%だそうです。

認知神経学者のターリ・シャーロットは、著作の中で「人間は常に楽観的に考え、行動を選択する。」と言っています。この考え方に当てはめると、「大雨が降っているが、自施設は大丈夫」と考えるのは人間の特性として当然かもしれません。しかし、これは根拠のない楽観的な判断ということになります。現在は、施設を運営する側には、利用者に対して安全配慮義務があります。防災情報の警戒レベルも2019年3月に見直され、高齢者等の避難は警戒レベル3の段階で開始するように変更となっていますので、利用者の安全を確保するためにも、施設の防災計画や避難訓練の実施内容について、見直してみる必要があります。

《東京海上日動メディカルサービス株式会社》

医療機関・介護施設の安全活動を支援し、心理的安心を確保した職場作りを支援しています。

【TMSメディカルリスクマネジメント室WEB】 <http://tms.mrmhsp.net/>

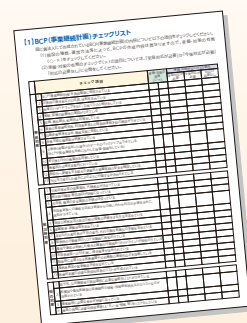
*福祉施設共済会では、福祉施設利用者の安全を確保するための「避難訓練マニュアル」と福祉施設のための「BCP(事業継続計画)チェックリスト」を無償でご提供させていただいておりますので是非ご用命ください。



【避難訓練マニュアル】



【BCP(事業継続計画)チェックリスト】





株式会社ふるサポ 代表取締役

一般社団法人SDGs活動支援センター事業パートナー **中島 達朗** (なかじま たつろう)

◆プロフィール

地方創生支援と中小企業におけるSDGsの啓発事業で企業や自治体での講演実績多数



皆さんは「誰一人取り残さないことを誓う」という言葉を聞いたことがありますか？

これは2015年9月にニューヨークの国連本部で全会一致で採択された2030年までの国際目標である「2030アジェンダ」の強いメッセージです。

そしてこのアジェンダの中に、最近注目されている『SDGs』があります。SDGsとは、英語でSustainable Development Goalsと表記され、3つの頭文字であるS・D・Gと最後のsを取って“エスディーゼズ”と呼ばれます。政経界や著名人が、このSDGsを表す17色のカラーホイールというバッジを着けているのを見る機会が増えています。

SDGsは「貧困をなくそう」のゴール1から始まる17の目標から構成され、ゴール3「すべての人に健康と福祉を」、ゴール11「住み続けられるまちづくりを」など社会福祉法人と関連性の高いものもあります。

この目標が採択された背景には、気候変動や爆発的な人口増加等から、我々の住む地球がいくつかの面で限界を越えつつあるという危機意識が国際社会にあると言われています。

SDGsは国連が決めた目標なので国や自治体、大手企業等が取り組むべきものとお考えの方も多いと思いますが、以下(1)(2)の観点からも社会福祉法人にも関係があると言われています。

(1) 経営計画への取り込み

既に、経営計画にSDGsを指針の一つとして採用し、ホームページ等で公表する社会福祉法人がいくつも存在します。

SDGsには「あるべき姿」を描き、そこから振り返り目標を立てる「バックカスティング」という考え方があります。この思考方法や「誰一人取り残さない」というSDGsの理念が社会福祉法人の「経営の道しるべ」になるとされています。

一方地域や社会の課題は、社会福祉法人だけで解決できるものばかりではありません。自治体や地域のステークホルダーである企業とのパートナーシップが、今後はより一層大切になってくるものと考えます。現在、自治体や商工団体がSDGsに積極的に取り組むことの表明を始めています。

このような動きに合わせ、企業のCSR(CSV)活動との連携、防災・BCP等で青年会議所とのパートナーシップを組む社会福祉協議会もあります。

社会福祉法人でも事業を進めるうえで、今後SDGsは共通言語となることは間違いありません。

(2) 人材採用や利用者とのコミュニケーションでの活用

SDGsは来年度から中学校の指導要領に入ることもあり、若い世代に関心が高いと言われています。「〇〇大学×SDGs」として情報発信に活用する大学もあります。

一方、SDGsは社会課題解決を目指していることから、その解決に向けたイノベーションを起こせばビジネスチャンスがあると考えられる企業も増えてきています。

社会課題解決に取り組む企業は消費者から支持され、またイノベーションにこそ、企業成長の源泉があります。成長する企業に優秀な人材が集まるのは自明の理と言えます。今後、社会福祉法人においても若い優秀な人材を確保するうえで、SDGsに取り組むことは重要だと考えます。

またSDGsは将来、商品やサービスを選択するうえで、「価格」や「品質」と同じように重要なポイントになると言われ、今後、SDGsに取り組む企業の商品を選択する消費者が増えるという予測もあります。

以上のような考え方のなか、一部の社会福祉法人では、人材採用や利用者さまとのコミュニケーションツールとして、SDGsの活用が始まっています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



～多発する介護現場での人的事故の防止策とは(その2)～

ニュースを見ていると、何か事件が起きた時に、犯人に対して近隣住民や友人などが、「普通の人だった」のように肯定的な人物像として捉えている場合が多いと感じます。日ごろから付き合いがあっても、内面を見るのは難しいでしょう。例え気の置けない間柄であっても、『事件に繋がるような考え方』は外には出しませんので、ほとんど気づかないでしょう。

現代はネット社会となり、欲しい情報は大抵ネットで調べられますし、同様に欲しいものもネットで手に入ります。ネットで人と繋がることも多くなってきており、特にTwitterやFacebook、Instagram、TikTokのようなSNSで繋がることも多いでしょう。このような場では個人が自由に情報を発信できるので、その人の考え方が多く発信されますし、口コミなどもその一種だと思います。匿名のものであればなおさらで、上述のような『事件に繋がるような考え方』を発信しているケースも多くあるようです。

今回は人的事故防止について書きました。大まかな内容は、『①マンツーマン介護の時間を削減する、②こまめな評価と配置転換を行う、③ストレス解消のためのリフレッシュ休暇制度を導入する、④退職を勧告する』というものです。前提として、『採用段階で見極めるのは難しい』ということを申し上げました。履歴書+短時間の面接ではやはり限界があります。昔であれば企業が採用前に身辺調査などをすることもありましたが、場合によっては前職場に問い合わせをすることもありました。

では現在はどうかという、ネット検索に変わっているのではないかと思います。前述のSNS等で考え方が発信されているという点が一つのポイントです。人名で検索をすれば、多くの情報が得られると思います。勿論匿名での書き込みについては調べられませんが、本名での書き込みや、色々な大会などの参加情報などは入手できます。また大々的にニュースになっていないような小さな事件の情報も場合によっては手に入れることができます。このようなことは企業では当然に行っており、もはや当たり前になっています。これだけで『事件に繋がるような考え方』を持っているかどうかを見極めるのは難しいとは思いますが、リスクを減らすことは可能だと思います。また、最近ではなかなか見つけられないような情報を探したり、分析す

株式会社エム・エム・ピー・ジー総研
統括研究員 老沼護



るサービスもあるようですので検討してみてもいいのではないでしょうか。人的事故が起きてからでは手遅れですから、その入り口をしっかりと固めることが重要です。

人命にかかわったりするような悪質な人的事故が起きるとニュースになり、運営や経営に大打撃を与えることは想像に難くないと思います。ではちょっとした事故の場合はどうでしょうか。ちょっとした事故の場合、気付くとネットに掲載されていたりします。多くは過去のもので、退職したスタッフが書き込んでいるケースがほとんどのようです。どのようなタイミングで書くのか明確なものはありませんが、一つはQAサイトで、誰かがその施設のことを質問した時に回答として書かれるケースがあります。実は退職後でも自分が所属していた施設(企業)について検索することは多いようで、そこで質問を見つけると書き込みをします。その他に不採用になった方が書き込むケースもあります。

医療機関の話になりますが、スタッフ採用時に不採用の連絡をする際は相当に気を使います。それは不採用になった方が患者になるかもしれないし、周りにどのようなことを話すかもわからないからです。最近は口コミサイトで評判を見てから受診する方も多いのですが、やはり知り合いからの口コミは情報としては最上位に入りますので要注意なのです。福祉施設の場合は医療機関ほどの口コミは無いかもしれませんが、このようなちょっとしたところにも十分に気を配る必要があります。

まとめると前回の4つのポイントに加え、情報源としてのネットを最大限活用して少しでも人的事故リスクを減らすことが有効ということです。

メディカル・マネジメント・プランニング・グループ(MMPG) 医療・福祉・介護経営支援に特化した全国の税理士・公認会計士で組織されているコンサルタントグループです。医療・福祉・介護経営でお困りの方はご相談ください。(お問合せ先:03-6721-9763 担当:老沼)

◆「オ・ア・シ・ス通信」に関する皆さまのご意見・ご感想をお待ちしております。

【編集・発行】



株式会社福祉施設共済会



〒150-0002 東京都渋谷区渋谷1丁目5-6 TEL:03(5466)0881 mail:fs-kyousaikai@fs-k.jp http://www.fs-k.jp