

ウェルおおさか

vol.127 2020.8 隔月発行(偶数月1日)

特集

ハラスメントのない職場をめざして ～パワーハラスメント防止対策が事業主の義務に!～

- 図書・資料閲覧室からのお知らせ
- 講座案内



ハラスメントのない職場をめざして ～パワーハラスメント防止対策が事業主の義務に!～

職場におけるハラスメント(パワハラ・セクハラ・マタハラ)は、働く人が能力を発揮する妨げになるだけでなく、人権侵害にもなりうる許されない行為です。また、事業主にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねません。

事業主・労働者ともに、大きなリスクとなっているハラスメントを防止するために、今年6月から労働施策総合推進法(以下、パワハラ防止法)、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正法が施行され、パワーハラスメント防止対策が初めて事業主に義務付けられました。

今回は、法改正のポイントと、ハラスメント防止のために、事業主、労働者がやるべきこと、できることについて考えてみたいと思います。



あらためて、パワハラとは?

改正法に定義される職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるもの、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

①の優越的な関係とは、上司と部下という職務上の地位だけでなく、知識・経験等の優位性を持つ同僚や部下からの言動、同僚などからの集団による言動も含まれます。②においては、客観的にみて、適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントに該当しません。③の場合、言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い苦痛を与えるような場合は、1回の言動でも該当します。

法改正によって義務付けられたパワハラ防止対策には、被害者や加害者のプライバシーを守り、事実確認などに協力した関係者に不利益が及ばないようにすることが明記されています。

次ページからは、事業主の取り組みや事例について紹介します。

知っておきたい代表的なパワハラ6類型



- **身体的な攻撃(暴行・傷害)**
殴打や足蹴り、髪をひっぱる、ものを投げつけるなど



- **過大な要求(不可能を強制)**
業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害など



- **精神的な攻撃(人格否定)**
脅迫や名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など



- **過小な要求(仕事を与えない)**
道理に反して、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じるなど



- **人間関係からの切り離し(隔離・無視)**
隔離や仲間はずし、集団無視などで孤立させる



- **個の侵害(私的なことへ過度の立ち入り)**
職場内外で継続的に監視、私的なことに過度に立ち入る

※上記以外の行動でもパワハラに該当する場合があります。

- ◆ **セクシャルハラスメント**(※同性間の言動も含む)
 - **対価型**→例)身体を触られ拒否したら、解雇された
 - **環境型**→例)職場に貼ってあるヌードポスターを見るのが苦痛で業務に支障をきたす
- ◆ **マタニティハラスメント**
 - 例)「妊娠したなら他の人を雇うので、辞めてもらうしかない」
「男のくせに育休をとるなんて」

「研修未参加の職員ゼロ」が目標です

社会福祉法人大阪自彊館人事課 課長 安原 辰男さん

相談しやすい窓口とは？

大阪自彊館のハラスメント対策は、「セクシャルハラスメント」という言葉が知られるようになってきた平成13年にいち早く「ハラスメント対策規程」を制定し、「ハラスメント相談窓口」を設置することからスタートしました。

約20年に渡り、相談しやすい窓口のあり方を検討した結果、現在は、4事業部毎1名のハラスメント相談担当者と、事務局、人事課各1名の計6名が相談窓口となり、このうちの誰に相談しても良いという柔軟な体制を整えています。部署が異なるほうが相談しやすい場合もあるとの考えからです。さらに「職員には話せない」場合を考慮し、外部の顧問弁護士に直接相談することも可能です。

匿名アンケートが対策のヒントに

同法人では、年1回、雇用形態に関わらず業務委託会社も含めたすべての職員にハラスメントに関する匿名アンケートを実施しています。ハラスメントの実態調査だけでなく、相談しなかった理由やどんな対応してほしいかなど、



▲大阪自彊館法人本部

対策のヒントが得られる設問が組み込まれているのが特徴です。

数年前から職場環境やストレスについての設問が追加され、働きやすい人間関係、職場づくりに努めています。

また、記述式の設問についても、職員から多くの意見が寄せられ、ハラスメント対策に関する意識の高さを感じることができます。

アンケートの結果を基に「セクシャル・ハラスメントハンドブック」を作成し、職員全員に配付したこともあります。また、アンケートには、職員自ら加害者・被害者になっていないか自主点検できる「セルフチェックシート」が毎回添付されています。

こうした細やかな環境改善を絶えず続けていることが、働きやすい職場をつくり、職員の平均勤続年数16年、離職率8.4%の数字につながっているのかもしれません。

意識向上に効果大の研修会

年1回、法人全体で開催するハラスメント研修会は、意識向上に大きな効果が得られています。

内容は、パワハラなどの具体的な事例の紹介、肯定的な言い換え表現のワークなど。研修後のアンケートには「無意識に人を傷つけることがあることに気づかされた」「今までの考えと異なった考えになっていることにびっくりし



た。時代の変化を感じた」という気づきから、「全職員毎年1回は受けられるようにしてほしい」など、職場をよくしたい意欲が感じられる感想もみられました。その後、シフト勤務の多い施設から、「職場のみんなに聴かせたい」と研修の依頼を受け、安原さんは、3か月かけて施設のほぼ全職員に対してハラスメントについて説明を行ったこともあったそうです。

正規・非正規合わせて700人を超える職員が在籍する同法人。このうち昨年の研修会に参加できたのは58名。

「目標は、一度も研修に参加したことがないという人をゼロにすること。同時にハラスメントを当事者だけの問題と認識しないために、管理者向けの研修も必要です。また、研修会に参加できなくても、同じサービスをつくる仲間として、外部の業務委託会社の社員や派遣職員にも周知していきたいですね」



▲年1回開催するハラスメント研修会

事業主の大小を問わず 早期の対策を！

大阪労働局雇用環境・均等部 指導課
課長 本多 正道さん 松永 雅子さん



「パワハラ防止法」の背景は？

2016年に厚生労働省が実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」では、過去3年以内にパワーハラスメントを受けたことがある者は32.5%で過去最多、都道府県労働局における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も2018年度には8万件を超え、対策は喫緊の課題です。

このような状況の中、労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が改正され、2019年6月に公布されました。同時に、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法のうち、職場のハラスメントに関係する部分が改正されました。

改正法は今年6月に施行され、大企業はハラスメント防止に取り組みなければなりません。中小企業は2022年4月1日から義務化されます。「社会福祉法人はサービス業に該当し、資本金がない場合、常時雇用する労働者数が101人以上在籍している場合は、中小企業でなく大企業となりますので注意が必要です」と指導課長の本多正道さん。

事業主がやるべきことは？

まず、事業主は「ハラスメントを職場からなくすべき」であることを明確化し、全職員に周知することが先決です。また、ハラスメント行為者への懲戒規定などを就業規則等に定めていくことも必要です。「ハラスメントを許さない」という方針等をきちんと定めることにより、抑止効果があり、ハラスメントが起きた時にも規定に沿って対処できます」と松永雅子さんがアドバイス。

次に、相談窓口を設置します。パワハラ

かどうか判断できなくても、気軽にたずねられ、幅広い相談を受けることができる窓口が必要です。相談者のプライバシー保護はもちろんのこと、相談を申し出たことによる不利益な取扱いが法で禁止されています。中小企業にも適用されます。

ハラスメントが起こった際は、行為者・被害者の双方に、必要であれば第三者にも事実確認をし、行為者への注意、行為者からの謝罪、人事異動などの処分を検討します。

このほか、ハラスメントの予防のために、社内アンケートや投書箱により実態把握を行ったり、研修によりハラスメントの正しい教育・啓発を行うことが大切です。

ハラスメントのあっせん例

これは、大阪労働局に寄せられたあっせん等の事例です。申請人とは、あっせん等を申し出た人のことです。

事例▶ 社会福祉施設で介護業務を担当していた非正規労働者が、正社員の同僚からのいじめによって「うつ病」となったが、事業主が職場の環境改善をしなかったため休業せざるを得なくなったことで精神的・経済的損害を受けたとして、補償金の支払いを求めた。

結果▶ 事業主は、業務指導の行き過ぎをみとめ、申請人に解決金を払うことで合意。

労働局では、中立的な立場から、第三者機関としての助言、あっせん、紛争解

決援助などを行っているので、職場内での対処が難しい場合、事業主からの相談やあっせんも受け付けています。

ハラスメント対策は 職場で育てていく

パワハラ対策を進めていくにあたっての重要な視点について本多さんに伺いました。

「セクハラの場合は、相手がそのように感じればセクハラとみなされますが、パワハラは状況により異なります。したがって職場に応じた防止対策、対処法をつくり上げるには、一歩間違えばパワハラになりそうな事例など、さまざまな事例を集めて、それらについて考えることが必要です。大企業ではすでに防止対策を講じることが義務化されておりますが、中小企業では2022年4月から義務です。今から少しずつ取り組み始め、学びながら育てていく視点が重要です。指導課では対策をどのように進めたいのか相談にのりますので、お気軽に活用してください」

問い合わせ先(大阪労働局)

- 雇用環境・均等部 指導課
(ハラスメント相談)
☎06-6941-8940
- 総合労働相談コーナー
(トラブル全般) (中小企業のパワハラについての相談)
☎06-7660-0072
- ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団(厚生労働省)
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

職場全体で取り組むのが防止の秘訣

ソフィアステージ社労士事務所 代表 福西 綾美さん
(社会保険労務士)



時代が変われば「パワハラ」に

「パワーハラスメント」という言葉が登場する前から、パワハラ行為自体はありました。上司が仕事熱心なあまり、執拗に激しく部下を怒鳴りつける、など行き過ぎた業務指導は今のパワハラにあたります。時代は変わり、「パワハラ」という言葉が現れてから、以前のような態度は、社会常識として受け入れられないと声を出すことができるようになりました。「お前は役立たずやな」といった人格を否定するひどい言葉や「ふんぞり返って大声で怒鳴る」など威圧的な態度も、社会の価値観や人々の許容度が変化した今、このような行為は「ハラスメント」にほかならないのです。

また、同僚たちが特定の人をいじめたり、ベテランの部下が新任の上司に嫌がらせをしたりするなど、優位性を背景とした言動がパワハラになる点も広く知られるようになりました。

パワハラにならない指導のしかた

パワハラ指針のなかに、「どんな言動がパワハラになるのか」を例示されているのは画期的です。ただし、あくまでも一例であると認識しなければなりません。

ポイントは3つ。「①法律違反の言動に抵触していないか」「②マネジメントとして適切か」。指導の目的が「本人の成長のため」「よりよい仕事をするため」であることがポイントです。「③コミュニケーションは適切か」、これにはスキルが必要です。

コミュニケーションは、丁寧語で冷静に話すことをベースにしましょう。相手に注意したいことがあるなら「あなたの

成長を思って言いますが・・・」と前置きします。逆に感情的になってしまったら「～の部分は言い過ぎました」と即座に打ち消し、謝罪の言葉を伝えます。そして「利用者さんの安全に関わることだから、それだけは伝えておきたかったんです」などと真意を伝えます。福祉業界で働く人にはなじみのある「相手の意見を尊重しながら、誠実に自分の意見を主張する」アサーティブコミュニケーションを、利用者だけでなく職場内でも活用することをお勧めします。

高度なスキルが必要な窓口担当者

相談窓口担当者は、適切な相談員を選び、育成することが大切です。ハラスメントを与えた人が相談窓口に関与しているなどの理由で、相談できないことがあってはなりません。また、相談を受けたら、単純に事実確認をするだけでなく、その背景にある考えや想い「なぜ、パワハラだと思ったのか?」「どんなことをパワハラだと考えているか?」、相談者の価値観へのアプローチが求められます。

行為者の処分においては、前例と照らし合わせるなどしながら、対処しなければなりません。不安があれば、行政や社労士などの専門家に相談するのもひとつですが、懲罰の最終判断は事業所内で行いますので、慎重に検討しましょう。

介護現場ならではの環境

介護の職場は、年齢、職位(上司と部下)、雇用形態(正職員と非正規職員)、経験の有無、外国人の実習生などが同じ場所で働き、まさにダイバーシティです。

このような環境のなかで、在籍期間の長いパート勤務者が若手の正職員に対し「給料がいいのだからしっかりやっ

て!」とキツクあたる話もよく聴かれます。いくつもの職場を経験して、ケアに対する強い想いや信念から、やり方が異なる人とトラブルを引き起こしてしまうこともあります。

さらに、目の前の利用者を第一に考え過ぎるあまり、自分のことを後回しにしがちなことも、介護現場特有であると感じます。一人でできるパワハラ防止対策として、疲れやストレスをこまめに解消し、自分の心を満たしましょう。

予防は、コミュニケーションで

ハラスメント対策で最も重要なのは、まずはさておき、トップが「ハラスメントを認めない」という方針を宣言することです。トップが掲げる方針に沿って全員で協力的に対応していくことが望まれます。全体の意識を上げるために、厚生労働省のツールなどを利用して研修を行うのもひとつの方法でしょう。

また、常に忙しく動きまわることが多い現場では、ちょっとした短いコミュニケーションを常日頃からとることも、ハラスメントの起きにくい、良好な人間関係の醸成に役立ちます。もし、ハラスメントではないかと悩んでいる人がいたら「私から相談窓口伝えようか?」などと声をかけてください。お互い助け合って、働きやすい職場をつくることは、働く人にも、事業主にも、メリットがあります。

法改正により、社会に「ハラスメントは絶対に起きてはいけぬ」という認識が高まり、事業所全体のパワハラが撲滅して、風通しのいい職場が増えていくことに期待しています。

大阪市のモデル事業 ● 「介護の職場 担い手創出事業」

「介護職員 募集。無資格でもOK。」

介護施設での求人募集でよく見るフレーズですが、「本当に経験がなくても大丈夫なの?」「入浴の介助なんて出来そうにもない」って思いませんか?

介護職員は、専門的な知識や技術が必要とする身体介護から介護の補助的な周辺業務までの幅広い業務を担う職種であり、介護福祉士等の専門職のほか、比較的簡易な周辺業務からステッ

プアップしながら介護職としての基本的な知識や技術を身につけていく無資格者も従事している職種であるため、このような募集になっています。

しかし、**専門職が身体介護に専念できず、介護の周辺業務まで行っている**ことは非効率であり、専門職が専門性を活かした介護を実践する機会が減ってしまったのでは専門職としてのやりがい損なわれるだけでなく、利用者への介護の質にも影響が及びます。

そのため、身体介護は介護専門職、介護の周辺業務は別の職種が行うなど、**介護に従事している人の個々の能力や専門性に応じた業務分担がなされることが重要**になってきます。

そこで大阪市では、介護職員の業務分担を見直し、細分化することで、部屋

の清掃や食事の片付け、ベッドメイキング等、介護の周辺業務だけを担う**新たな人材「アシスタントワーカー」**の導入を進めます。

アシスタントワーカーは、**身体介護には携わらないので、介護に関する知識や技術は全く不要**で、全国でも「介護助手」として広まりつつある職種です。

この**アシスタントワーカーの導入を目指すモデル事業**に、住吉区に所在する3つの特別養護老人ホームが協力の意向を示されました。この3施設での取り組みには、職員が働きやすい・働きがいのある職場づくりを進める「介護の雇用管理改善」の相談支援を行っている**「公益財団法人 介護労働安定センター 大阪支部」**がサポートし、アドバイザーとして雇用管理コンサルタントを派遣し



施設からの声

～0歳から100歳まで～

「生まれてきてよかった」といえる社会の実現に向けて



子育て層や若者(大学生・高校生)など、新たな人材の導入を検討しています。専門職へのステップアップのサポート体制も整えています。

社会福祉法人四恩学園
ふれ愛の館しおん
地域密着型特別養護老人ホーム
大阪市住吉区荻田4丁目3番9号
☎06-6606-8400
FAX06-6607-2511



～人が真ん中～

「やさしい気配り」「思いやる心」
関わる全ての人を中心に



コミュニケーションが苦手な方でも担っていただける、ご利用者さまとは直接かかわらない業務を整理し、仕分け作業を進めています。

社会福祉法人央福社会
特別養護老人ホームウェルネスあびこ
大阪市住吉区我孫子西1丁目2番15号
☎06-6608-3000
FAX06-6608-3333



人が大切に支え合う
町づくりをめざして



子育て層やアクティブシニア、若者などに担ってもらえる業務について検討しています。4時間程度の短時間勤務の導入に向けて作業を進めています。

社会福祉法人ライフサポート協会
特別養護老人ホームなごみ
大阪市住吉区帝塚山東5丁目10番15号
☎06-6676-0753
FAX06-6676-4006



新たな人材「アシスタントワーカー」

て実施しています。

現在、各施設では、介護職員が行っている業務の整理（業務の明確化と役割分担）を行っています。

業務を明確化するために、まず、業務の一つひとつを細分化することが必要です。例えば、「起床」にかかわる業務をとって、「声かけ」、「居室のカーテン開け」、「おむつ交換」、「トイレ誘導」、「着替え」、「整容」、「義歯装着」などさまざまです。また、一つひとつの業務内容を文書化することで業務の見直し、振り返りにつながっています。細分化した業務内容を介護職の本来業務（専門業務あるいは直接業務）と付随業務（周辺業務）に切り分け、適切な業務をアシスタントワーカーが担当することで、介護職員の業務負担が軽減され、丁寧な介護

の実現につながっていくと業務仕分け作業に携わるスタッフさんは話されます。

また、業務マニュアルの見直しも行われ、「教えらえる側に立って考える」という視点も加わり、誰にとってもわかりやすいマニュアルの完成が期待されます。

業務仕分けや日課表作成は、日常業務を行いながらの作業ではありますが、どの事業所も「このモデル事業にかかわることで、なかなか取り組むことができなかったマニュアルの更新や業務の細分化ができます。今やっておけば、必ず将来的に役立ち、介護職員の専門性の向上につながると思います。」と話されます。

求めるアシスタントワーカーの像は三者三様で、子育て層や大学生などの

若い世代、時間帯を定めその時間帯に勤務できる人、介護の仕事と切り離れた業務を担う人となっており、近々募集も始まります。導入後の定着や課題の解決のマネジメントも重要で、初の試みは大きな期待と不安があります。

今後は、日課表をもとにアシスタントワーカーの業務をより明確にし、業務を進めるためのツールや「IT」の活用について検討していきます。



こころのケア

新型コロナウイルス感染拡大で不安などを感じておられる方へ

新型コロナウイルス感染症の拡大やその影響で、これまでの日常とは違った生活に、不安や疲れを感じていらっしゃるのではないのでしょうか？ このようなストレス状態が長く続くと、気持ち・からだ・考え方・行動にさまざまな変化があらわれることがあります。

気持ちの変化

- 涙もろくなる ● イライラ、怒りっぽくなる
- 気分の浮き沈みが激しい
- あのと看、ああしておけば良かったと自分を責める
- 不安や緊張が高い ● 誰とも話す気にならない

からだの変化

- 疲れやすい ● 目まい、頭痛、肩こり
- 吐き気、胃痛 ● 食欲不振や過食
- 夜眠れない ● 同じ夢を繰り返し見る

考え方の変化

- 考えがまとまらない
- 同じことをくり返し考える
- 皮肉・悲観的な考え方になる

行動の変化

- 攻撃的になる ● しゃべりすぎる
- 物忘れが増える ● 一人の空間にひきこもる
- 飲酒量、たばこの量が増える
- 新しい情報を必要以上に取り入れようとする

これらの状態は、強いまたは慢性的なストレスを受けた時に年齢や性別を問わず、「誰にでも起こりうる正常な反応」です。このような状態は時間の経過の中で自然と回復していくことが多いですが、「つらい気持ちを誰かに話す」「相談する」ことで、つらさが和らぐことがあります。感情を抑え込んだり、一人で抱え込んだりせず、ご相談ください。

相談窓口

※大阪市民の方が対象となります

- 新型コロナウイルス感染症に関するこころの悩み電話相談 ☎06-6922-3474
月曜日～金曜日 9:30～12:00/13:00～17:00(祝日・年末年始を除く)
- こころの健康相談統一ダイヤル ☎0570-064-556
月曜日～金曜日 10:00～12:00/13:00～17:00(祝日・年末年始を除く)

お問い合わせ ▶ 大阪市こころの健康センター ☎06-6922-8520

講座案内

当センターでは、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため次のとおりの措置を講じたうえで研修を実施いたします。ご理解とご協力をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。ただし、今後の臨時休館の取扱状況によっては、中止又は延期する場合があります。(令和2年7月14日現在)

新型コロナウイルス感染症拡大防止のための措置

- 研修中は常に換気を行うこと
- 参加者間の距離を2メートル以上確保し、お互いの接触は避けること
- マスク着用の徹底及び消毒液を常備し、手に触れる箇所の消毒に努めること
- 研修備品等の共有をしないこと(マイクを使用し発表を行う場合は、その都度消毒します)
- 受講者全員に「大阪コロナ追跡システム」への登録要請を徹底すること

● 市民向け講座

市内在住、在勤、在学の方

講座名	日時	受講決定	講師	内容	その他
【介護実習講座】 介護実習講座 入門コース(座学)	①10月10(土) ②10月17日(土) ③10月24日(土) いずれも 13:30~15:00	開講日の約1週間前に受講証をお送りします	専門学校講師、介護福祉士など	初めて介護をされる方に、家庭での介護の知識や技術を座学で学び、介護への関心や理解を深めます 【テーマ】 ①移動(座学) ②衣服交換・食事介助(座学) ③清潔介護(座学)	定員:各コース6人(先着順) 希望される方は、お問合せください 受講料:500円(資料代) 受講当日に現金で申し受けます
	①10月6日(火) ②10月13日(火) ③10月20日(火) いずれも 10:00~11:30				

■ 市民向け講座の申込み方法

ハガキ・FAX・メールに次の必要事項を記入して、お申し込みください(当センターホームページや電話での申込みも受け付けます)

【必要事項】①講座名 ②名前(ふりがな) ③郵便番号・住所 ④年齢 ⑤電話番号 ⑥大阪市在住でない場合は、勤務先または学校名と所在地
介護実習講座を申込みの方は⑦介護経験の有無(有の人は年数も記入)※介護職の方はお申込みいただけません。

● 福祉従事者向け研修

申込み多数の場合は抽選です。締め切り後に、事業所あてに決定通知を送付します。

研修名	日時	受講対象者	講師	内容	その他
【スーパービジョン研修】 「スーパービジョン研修～コーチングのできるスーパーバイザーの養成～」 ※令和元年度と同じ内容で開催	9月2日(水) 9月30日(水) 11月4日(水) 13:30~17:00	市内の福祉関係施設・事業所(児童・高齢者・障がい者・生活保護等の種別を問わない)に勤務する主任・リーダー・管理職・経営者(その候補者・予定者可)	大阪城南女子大短期大学 人間福祉学科学科長 教授 前田 崇博	福祉専門職は、専門の知識、技術、論理を身につけ、日々の実践において、利用者に質の高い援助を提供することが求められており、援助者自身が学んで向上していかなければなりません。そんな援助者をサポートするため、福祉専門職としての人材を育て資質を向上させ、ひいては指導する側の専門性の向上につながるスーパービジョンを実践できる人材を養成することを目指します	定員:20人 締切:8月17日(月) 午後5時必着 受講料:4,500円
【メンタルヘルズ研修】 主任・リーダー職員対象 「福祉主任・リーダーのためのより良い職場づくりと職員のメンタルサポート」	10月13日(火) 10:00~16:30	市内の福祉関係施設・事業所に勤務する職員	フェリアン 副所長 津村 薫	職場の要である主任・リーダーとして、職員が心身共に健康に働ける良い職場づくりを目指し、職場システムの見直しや、職員のメンタルサポートなどについて学びます	定員:28人 締切:9月15日(火) 午後5時必着 受講料:3,000円
【メンタルヘルズ研修】 主任・リーダー職員対象 「対人援助におけるリスクマネジメント～チームリーダーとして求められる視点～」	9月14日(月) 10:00~16:30		兵庫県対人援助研究所 主宰 稲松 真人	リスクマネジメントとは何かを学び、リスクを生みださない考え方や記録の書き方、コンプライアンス(法令遵守)など具体的に気をつける点について学びます	定員:36人 締切:8月17日(月) 午後5時必着 受講料:3,000円
【組織運営管理研修】 労務管理研修	9月30日(水) 13:30~17:00	市内の社会福祉関係施設・事業所の労務管理担当者など	樽谷総合事務所 代表 樽谷 かず子	労働関係法令を正しく理解し、多様な雇用形態における社会保険・労働保険等の基礎的な労務手続きについて学びます	定員:36人 締切:8月14日(金) 午後5時必着 受講料:1,500円
	9月8日(火) ~14日(月)(予定) ※自宅・職場にて動画視聴研修		ソフィアステージ 社労士事務所 代表 福西 綾美	ハラスメント関係法改正について学び、対応方法を考えます	定員:100人(先着順) 締切:8月4日(火) 午後5時必着 受講料:1,500円
ファシリテーション研修	9月28日(月) 10:00~16:30	市内の福祉関係施設・事業所に勤務する職員	フェリアン 副所長 津村 薫	場を活性化し、メンバーそれぞれの持ち味を活かすファシリテーションの技術を学びます	定員:28名 締切:8月31日(月) 午後5時必着 受講料:3,000円
【介護職員研修】 介護職援助の技術編 「初任者向け介護技術研修」	9月7日(月) 9月11日(金) 9月14日(月) いずれも 10:00~16:00	大阪市内の福祉事業所で高齢者等の介護に従事し、介護実務年数が概ね3年未満の介護職員	一般社団法人 幸せ介護創造ファクトリー 代表理事 高山 彰彦	施設や在宅など、さまざまな介護現場で求められる介護技術について、理解を深め、より安心・安全な手法について座学で学びます	定員:20人 締切:8月12日(水) 午後5時必着 受講料:9,000円

*日程及び締切日は、主催者の都合で変更する場合があります。

● 福祉従事者向け研修の申込み方法 ▶ 当センターのホームページから申込み、申込用紙をダウンロードしてFAXでお申込みください

上記の会場・申込・問合せ先

大阪市社会福祉研修・情報センター 〒557-0024 大阪市西成区出城2-5-20

☎06-4392-8201

FAX06-4392-8272

🌐http://www.wel-osaka.jp

✉kensyu@shakyo-osaka.jp

図書・資料閲覧室からのお知らせ

図書・DVD新着情報

図書紹介

「ステップアップ介護 よくある場面から学ぶ 介護記録」

鈴木 真 著
中央法規出版 2020年

介護の「よくある場面」を取り上げて、どこを観察すればよいか、その上でどう書けばよいかを徹底解説。やっと思いながら「悪記録文例」と改善後の「良記録文例」を各場面に収録。



「閉ざされた扉をこじ開ける 排除と貧困に抗うソーシャルアクション」

稲葉 剛 著 朝日新聞出版 2020年

住宅確保は自己責任とされ政策として意識されたことのない日本。住まいの貧困に取り組む著者は、住宅確保ができずに路上生活から死に至る例を数限りなく見てきた。現場の経験から、今後の日本社会に警鐘を鳴らす。



「管理職のための ハラスメント予防&対応ブック」 2020年6月施行「パワハラ防止法」に完全対応

向井 蘭 著
ダイヤモンド社 2020年

SNSでパワハラやセクハラが拡散されるようになり、ある日突然、会社が深刻なダメージを受けるといったケースが増加。「パワハラ防止法」の指針を踏まえ、会社と管理職が知っておくべきポイントを解説。



「農福連携が農業と 地域をおもしろくする」

吉田 行郷 ほか 著
コトノネ生活 2020年

近年、農業サイドと福祉サイドが連携して農業分野で障がい者の働く場をつくらうとする取り組み、「農福連携」が増加。その流れの中から生まれた「自然栽培パーティ」のこれまでを総括し、これからを展望する。



DVD紹介

「こんな時どうする？ 子ども達を危険から守るには」

株式会社BBB 42分 2019年

ピンチな場面の切り抜け方、普段の行動の中に潜む危険を小学生の二人と実践・検証したDVD。児童等が被害に遭わないような環境づくりを目的に活動している防犯団体「パトロール隊みはるくん」が監修。



「NHK健康番組100選 ここが聞きたい！ 名医にQ 効果あり！骨粗しょう症 予防と治療の最新情報 骨の病気」

NHKエンタープライズ 95分
2014年

NHKの健康情報番組「ここが聞きたい！名医にQ」の内容を再構成したDVD。骨の代謝のしくみや骨粗しょう症の薬、骨量を維持する運動や栄養素について学ぶ。



「グリーンブック」

ギャガ 130分 2018年

トニーは、黒人ピアニストの運転手としてスカウトされる。彼はホワイトハウスでも演奏したほどの天才で、なぜか差別の色濃い南部での演奏ツアーを目論んでいた。二人は、〈黒人用旅行ガイド=グリーンブック〉を頼りに、出発するのだがー。



「プロフェッショナル仕事の流儀 リハビリ医 酒向正春の仕事」

NHKエンタープライズ 47分
2014年

リハビリ=人生の再出発!!脳卒中、脳外傷、脳腫瘍、脊髄損傷。傷ついた脳の力を引き出し、失いかけた人間性の復活へ。リハビリのエキスパートが、患者、そして患者の家族と共に闘う医療現場を追う。



大阪市社会福祉研修・情報センター2階にある「図書・資料閲覧室」では、社会福祉に関する書籍などを無料で貸し出しています（認知症、介護技術、手話のDVDや、福祉関係雑誌などが充実しています。）



●図書・約18,000冊 ●DVD・約940本 ●雑誌・約27種類

開室時間／月曜日～土曜日（祝日、年末年始は除く）午前9時30分～午後5時

貸出期間／2週間（図書・雑誌等は5冊、DVD・ビデオは5本まで）

利用資格／貸出し期間（2週間）内に、来館しての返却が可能な方

※郵送での返却はできません

※初回の登録時には、住所・名前などの証明ができる本人確認書類（免許証・保険証など）をご持参ください

問合せ先／ ☎06-4392-8233 お電話で図書・DVDの予約も承ります



生活習慣病予防のため 特定健診を受けましょう!

大阪市国民健康保険では高血圧症や糖尿病などの生活習慣病の予防や早期発見のため、特定健診を実施しています。

私たちの健康をおびやかす、心臓病や脳卒中、糖尿病などの生活習慣病は、ほとんど気がつかないうちに進行するので、身体の状態を確認するために毎年の健診が欠かせません。毎年健診を受け検査値の変化を見ていくことで、しのび寄る生活習慣病に気づき、早めに対応できるのです。

対象となる方には「受診券」をお送りしていますので、ぜひ特定健診を受けましょう!



対象者	大阪市国民健康保険に加入されている40歳以上の方 (来年の3月31日までに40歳になる方を含みます)
受診場所	①府内取扱医療機関 ②各区保健福祉センターや地域の小学校等の集団健診会場
検査内容 (基本的な項目)	身長・体重・腹囲・診察・血圧測定・血液検査(脂質・肝機能・ 血糖・腎機能)・尿検査
費用	無料
必要な物	「受診券」「国民健康保険被保険者証(保険証)」「個人票」

*受診券がお手元に届いていない場合や紛失された場合は、お住まいの区の保険年金業務担当(保険年金:保険)にお問い合わせください。
*75歳以上の方は、後期高齢者医療健康診査を受けましょう。

問合せ▶大阪市福祉局保険年金課(保健事業グループ)
☎06-6208-9876 ☎06-6202-4156

今月の自助具 ワイヤレスチャイム

主な適応疾患・対象者▶

- リウマチなどで指先の関節が動きにくく、呼び鈴の押しボタンが押しにくい人

機能・特徴▶

- ベッドサイドに置く呼び鈴のスイッチ。
- 肘でレバーを持ち上げてチャイムを鳴らすことができる。
- 器具をベッド柵等のパイプ状の枠に取り付ける。

使い方▶

- ①ベッド柵等の、横たわって手が届くところに器具を取り付ける。
- ②チャイムを鳴らしたいときに、上端のプラスチック製のレバーを肘や手で持ち上げる。



資料提供・問合せ▶特定非営利活動法人 自助具の部屋
☎☎06-4981-8492(月・水・金 10:00~15:00)
NPO自助具の部屋ホームページ▶



健康生活 応援グッズ

立ちあがる・歩くを安全に

立ち上がり
補助として



●コンパクトサイドケイン

4点杖より安定し、立ち上がり補助に最適です。アルミ製で軽くてコンパクト、折り畳み時にも自立します。

軽量型で
使いやすい
オールカーボン製



●オールカーボンオッドケイン四点式

小さく折りたためる構造なので、玄関や乗り物でも邪魔になりません。片手で持ち運べる軽量設計でありながら高いフレーム剛性を実現し、ハンドルのがたつきが少ない。

4点杖の
安定性と
兼ね備えた
使いやすさを



●あゆめ〜るMg W

4点杖では不安定な方、歩行器・サイドケインは大きくて使いづらいと感じる方にお勧めです。広い基底面でしっかり安定するため、安心です。

問合せ

公益社団法人
関西シルバーサービス協会 事務局
〒542-0065 大阪市中央区中寺1-1-54
大阪社会福祉指導センター内
☎06-6762-7895 ☎06-6762-7894
http://kansil.jp

日常生活を営む上での 基本的な生活様式

- こまめに手洗い・手指消毒 咳エチケットの徹底
- こまめに換気(エアコン併用で室温28℃以下に)
- 身体的距離の確保
- 「3密」の回避(密集・密接・密閉)
- 一人ひとりの健康状態に応じた運動や食事、禁煙等、適切な生活習慣の理解・実行
- 毎朝の体温測定、健康チェック。発熱または風邪の症状がある場合は無理せず自宅で療養



密集回避



密接回避



密閉回避



換気



咳エチケット



手洗い

福祉・介護専門職の キャリアアップをサポート!

福祉・介護職員の キャリアデザインノート 受講履歴管理手帳



福祉援助職として、生涯にわたる学びを指し示す「大阪市福祉関係従事者生涯研修体系図」と、研修受講が記録できるシートがセットになった「福祉・介護職員のキャリアデザインノート 受講履歴管理手帳」を販売しています。

(内容)

- A4判・リングファイル
- 人生カレンダー
- キャリアデザインシート(ワークシート編)2ページ
- 大阪市福祉関係従事者生涯研修体系図
- 受講履歴管理ページ(受講履歴シート編)9ページ
- ビニールファイル4枚



定価600円(税込)

発行者：大阪市福祉人材養成連絡協議会
大阪市社会福祉研修・情報センター
問合せ・申込み先：☎06-4392-8201 ☎06-4392-8272
✉kensyu@shakyo-osaka.jp

これ1冊に
受講履歴を
ファイリング。
修了書や研修資料を
まとめて
保存できます!

カタチ にする プロ

パンフレットやカタログなど、
作りたいものがカタチにならず困っていませんか?

当社なら企画から取材・撮影・デザイン・
印刷・納品にいたるまで、各専門スタッフが、
お客様のイメージをトータルでカタチにします。

※詳しくは下記までご連絡ください。

TOTAL CREATION
AD.EMON
株式会社 アド・エモン

〒530-0045 大阪市北区天神西町8-19 法研ビル5F
TEL: (06) 6362-1511 (代) FAX: (06) 6362-1510 E-mail: info@ad-emon.com
<http://www.ad-emon.com>

(広告)

大阪市社会福祉研修・情報センター

福祉 職員のメンタルヘルス相談

ひとりで悩まずに
まずはお電話を



相談・予約電話

ハローサンキュー

06-4392-8639

✉k-kanri@shakyo-osaka.jp

予約方法 上記番号へお電話ください。
平日 9時30分～21時 土・日 9時30分～17時

お気軽にご相談ください。秘密厳守

疲れやすい、やる気が出ない、眠れない、対人関係がうまくいかない…など、仕事上のストレスなどから生じる**悩み**の相談窓口です。ご本人だけでなく、同じ職場の上司や同僚の方から相談いただくこともできます。

●対象

大阪市内在住又は市内にお勤めしている福祉職員

●相談方法

電話または来所(まずは、ご予約ください)

●相談日時

毎週土曜日と第1・3水曜日
土曜日の場合は、祝日も実施(年末年始は
休み)いずれも午前9時30分～午後4時

●相談員

臨床心理士 ●相談料

来所による相談に加え、大阪市内の社会福祉施設への福祉職員対象のメンタルヘルスに関する出張研修を始めました。(追加で個別相談も可能)
センターにご相談ください。☎06-4392-8201

CENTER INFORMATION

大阪市社会福祉研修・情報センターのご案内

開館時間／午前9時から午後9時まで(土・日曜日は午前9時から午後5時まで)
 図書・資料閲覧室は午前9時30分から午後5時まで(月～土曜日)
休館日／国民の祝日(土・日曜日と重なる場合は除く)、年末年始(12月29日～翌1月3日)

項目	直通電話番号	お問合せ時間
会議室など利用の問合せ	06-4392-8200	午前9時～午後9時(土・日曜日は午後5時まで) (会議室の申込・お支払いは午前9時30分～午後5時)
研修関係の問合せ	06-4392-8201	午前9時～午後5時
図書・資料閲覧室の問合せ	06-4392-8233	午前9時～午後5時

貸室ご利用の皆様へ

1 空室状況をホームページに掲載しています。

空室状況は、ホームページの「貸室のご案内」→「空室一覧」に、PDFで6か月分掲載。

ウェルおおさか

2 利用申込の受付は6か月前からです。

利用日の6か月前(6か月前の同じ日)から、電話や窓口で予約いただいたうえ、所定の用紙で申し込みください。

受付時間は午前9時30分から午後5時まで

☎06-4392-8200

FAX06-4392-8206

※FAXでの申し込み可能な期間は、利用日の6か月前の午前9時30分から利用日の3日前までです。

※当分の間、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、令和2年6月1日～利用条件を変更しています。

詳しくは、ホームページの「貸室のご案内」「令和2年6月1日からの変更点」をご覧ください。

■会議室等の使用料

利用できる貸室および料金は、次のとおりです。ご予約は利用日の6か月前からです。

(単位:円)

室区分	利用人員のめやす	時間区分	午前	午後	夜間	全日
			9:30～12:30	13:00～17:00	18:00～21:00	9:30～21:00
4階	会議室	24	3,800	5,100	3,800	11,400
	会議室 東	7	1,900	2,600	1,900	5,800
	会議室 西	12	2,900	3,800	2,900	8,600
	介護実習室	6	5,700	7,600	5,700	17,100
	演習室	6	1,000	1,300	1,000	3,000
5階	大会議室	36	5,800	7,700	5,800	17,400

※新型コロナウイルス感染症拡大防止対策のために利用人員のめやすに制限をかけていますので、令和2年7月15日からの利用につきましては、減免申請をしていただくことにより、上記会議室等の使用料の5割を減免します。

交通／ご来所には【大阪シティバス】【JR】【地下鉄】をご利用ください

大阪シティバス
「長橋二丁目」バス停すぐ
 52系統(なんば～あべの橋)

JR大阪環状線・大和路線
「今宮」駅から徒歩約10分

地下鉄・四つ橋線・御堂筋線
「花園町」駅(①・②出口)から徒歩約15分
「大國町」駅(⑤出口)から徒歩約15分

所在地／〒557-0024 大阪市西成区出城2丁目5番20号
設置主体／大阪市
運営主体／(指定管理者)
 社会福祉法人 大阪市社会福祉協議会
電話／☎06-4392-8200(代表)
ファックス／FAX06-4392-8206
URL／http://www.wel-osaka.jp



Facebookもチェック



「ウェルおおさか」に広告を掲載しませんか

詳しくはお問合せください…▶大阪市社会福祉研修・情報センター
 ☎06-4392-8201 FAX06-4392-8272 ✉kensyu@shakyo-osaka.jp

人権啓発キャッチコピー

【テーマ】人権全般

一人ひとりが持つ人権 自分も相手も大切に

木下 皓太さん(令和元年度「人権に関する作品募集事業」キャッチコピー 高校生の部 優秀賞)