

身障協ビジョン 2011 の見直し（名称身障協ビジョン 2022）

見直し案（黄色くマーカした部分が修正点） 名称を身障協ビジョン 2022 に変更	現行
<p>1 身障協ビジョン 2022 への改定趣旨と目的</p> <p>組織運営には、組織としての指針（道標）を示し、全会員施設に発信することが重要です。身障協ビジョン 2011 の策定から 10 年が経過したなかで、次の 10 年を見据えて正副会長により方針等を確認し、執行機関である常任協議員会において、組織の目指す方向と取り組み姿勢を検討いたしました。</p> <p>その結果、身障協ビジョン 2022 への名称変更および「3 組織としての基本方針」に示す具体化のキーワードおよび行動指針の見直し等を行いました。</p> <p>また、本ビジョンを全社協福祉ビジョン 2020 が示す「ともに生きる豊かな地域社会」の実現に向けた行動指針として位置づけます。そのうえで、障害者権利条約の考え方をふまえ、「地域共生社会」および SDGs の「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会」の実現を目指します。</p> <p>組織は、明確な「理念」と、理念が具体化された「使命」に基づいて、目標や方針が示されなければなりません。「身障協ビジョン 2022」を明確化した目的は、組織の姿勢を執行部と会員の皆さんとで共有することにあります。</p>	<p>1 身障協ビジョン 2011 策定の趣旨と目的</p> <p>組織運営には、組織としての指針（道標）を示し、全会員施設に発信することが重要です。そのため、正副会長が方針等を確認し、執行機関である常任協議員会において、組織の目指す方向と取り組み姿勢をあらためて共有しました。</p> <p>組織は、明確な「理念」と、理念が具体化された「使命」に基づいて、目標や方針が示されなければなりません。「身障協ビジョン 2011」を明確化した目的は、組織の姿勢を執行部と会員の皆さんとで共有することにあります。</p> <p>(1) 「身障協ビジョン 2011」は、身障協から直接、またブロック協議会等を通じて会員施設へ発信します。</p> <p>(2) 身障協主催の研修・各ブロック主催の研修会等において、職員・利用者の皆さんにも理解を求めたいと考えています。</p>

ます。

- (1) 「身障協ビジョン 2022」は、身障協から直接、またブロック協議会等を通じて会員施設へ発信します。
- (2) 身障協主催の研修・各ブロック主催の研修会等において、職員・利用者の皆さんにも理解を求めたいと考えています。

2 組織としての確認事項

身障協は、会員施設がともに実現を目指す基本理念を掲げ、その実現に向けて倫理的責任を全うするための行動指針：「全国身体障害者施設協議会倫理綱領」を定めています。組織の基盤となる倫理綱領について初めに確認します。

○身障協「倫理綱領」に定める3つの基本理念を堅持します。

- ①最も援助を必要とする最後の一人の尊重
- ②可能性の限りない追求
- ③共に生きる社会づくり

○障害者権利条約への対応・検討のまとめを踏まえて、「倫理綱領」の発展的見直しを検討します。

3 組織としての基本方針（誰のための、何のための組織か）

身障協は、利用者、職員、事業所

2 組織としての確認事項

身障協は、会員施設がともに実現を目指す基本理念を掲げ、その実現に向けて倫理的責任を全うするための行動指針：「全国身体障害者施設協議会倫理綱領」を定めています。組織の基盤となる倫理綱領について初めに確認します。

○身障協「倫理綱領」に定める3つの基本理念を堅持します。

- ①最も援助を必要とする最後の一人の尊重
- ②可能性の限りない追求
- ③共に生きる社会づくり

○障害者権利条約への対応・検討のまとめを踏まえて、「倫理綱領」の発展的見直しを検討します。

3 組織としての基本方針（誰のための、何のための組織か）

身障協は、利用者、職員、事業所（者）、それぞれを支援するための組織です。この基本方針を貫くための視点をまとめました。

(1) 利用者の視点

- ①提供するサービスに求めること
施設を利用されている方、在宅・

(者)、それぞれを支援するための組織です。この基本方針を貫くための視点をまとめました。

(1) 利用者の視点

①提供するサービスに求めること

施設を利用されている方、在宅・地域で障害福祉サービスを利用されている方たちに対して良質なサービスを提供できる仕組みであること。同時に、私たち自身がサービスの質の向上に向けて不断の努力を怠らないこと。

②制度に求めること

障害の種別、状況に係わらず、希望する地域、住みたいところで、希望する良質な福祉サービスを、適切且つ安心安全に利用することのできる制度。

具体化のキーワード

福祉基盤の整備、所得保障、負担軽減策、サービスの質（個別支援の実現に向けたケアガイドラインの実践）、権利擁護、リスクマネジメント 等

行動指針

- 各常設委員会が連携を図り、厚生労働省、政党への要望活動を単独もしくは、他団体と共同で行う。
- 研修等を通して、サービスの質的向上を図る。
- 施設が提供するサービスにかかわるもの、とりわけ権利擁

地域で障害福祉サービスを利用されている方たちに対して良質なサービスを提供できる仕組みであること。同時に、私たち自身がサービスの質の向上に向けて不断の努力を怠らないこと。

②制度に求めること

障害の種別、状況に係わらず、希望する地域、住みたいところで、希望する良質な福祉サービスを、適切且つ安心安全に利用することのできる制度。

具体化のキーワード

福祉基盤の整備、所得保障、負担軽減策、サービスの質、権利擁護、リスクマネジメント 等

行動指針

- 各常設委員会が連携を図り、厚生労働省、政党への要望活動を単独もしくは、他団体と共同で行う。
- 研修等を通して、サービスの質的向上を図る。
- 施設が提供するサービスにかかわるもの、とりわけ権利擁護、リスクマネジメントなどについて、各常設委員会が常に意識しながら事業に取り組む。
- とくに、研修・全国大会委員会、地域生活推進委員会においては、研修機会を捉え意識的に啓発・実践の場の確保を図る。基盤整備等の検討・要望は、制度・

護、リスクマネジメントなどについて、各常設委員会が常に意識しながら事業に取り組む。

- とくに、研修・全国大会委員会、地域生活支援推進委員会においては、研修機会を捉え意識的に啓発・実践の場の確保を図る。基盤整備等の検討・要望は、制度・予算対策委員会、地域生活支援推進委員会を中心に連携して行う。
- ケアガイドラインの普及・実践に取り組む（おもに調査研究委員会が所管）。

(2) 職員の視点

- ① サービスを提供する担い手として期待されている現場の職員の意見が反映されるシステム、また安心安全にかつ継続的に働くことのできる体制や環境づくりに努める。
- ② 人材の確保・養成とともに、人材の流失を未然に防止する。
- ③ 研修等、障害者支援施設職員としてのスキルアップ、ケアの質の向上に努める機会を十分に提供する。

具体化のキーワード

- 人材養成のあり方、医療的ケアのあり方、勤務・給与体系等
- 職場環境の改善・処遇改善（メンタルヘルス含む）、研修制度のあり方、ケアの質の向上、生

予算対策委員会、地域生活支援推進委員会を中心に連携して行う。

(2) 職員の視点

- ① サービスを提供する担い手として期待されている現場の職員の意見が反映されるシステム、また安心安全にかつ継続的に働くことのできる体制や環境づくりに努める。
- ② 人材の確保・養成とともに、人材の流失を未然に防止する。
- ③ 研修等、障害者支援施設職員としてのスキルアップ、ケアの質の向上に努める機会を十分に提供する。

具体化のキーワード

- 介護人材養成のあり方、医療的ケアのあり方、勤務・給与体系等
- 職場環境の改善・処遇改善（メンタルヘルス含む）、研修制度のあり方、ケアの質の向上
- コミュニティとの連携 等

行動指針

- 介護職員等によるたんの吸引等の実施に向けた制度展開、今後の介護人材養成の在り方、介護職員のキャリアアップの仕組みに関する検討などを踏まえ、介護人材養成や医療的ケア

産性の向上、効率化による負担軽減 等

- コミュニティとの連携 等

行動指針

- 介護職員等によるたんの吸引等の実施に向けた制度展開、今後の**人材養成**の在り方、介護職員のキャリアアップの仕組みに関する検討などを踏まえ、**人材養成**や医療的ケアのあり方を、提言していく（制度・予算対策委員会、総務・広報委員会が中心的に取り組む）。
- 研修等、スキルアップとケアの質の向上の機会を提供する。
- また、職員のメンタルヘルスについては、研修の中に組み入れ、施設での導入を目指す（おもに研修・全国大会委員会が所管）。
- **福祉機器や ICT の活用により、質の高い福祉サービスを効率よく提供している事例を収集・発信して、取り組みの促進を図る（おもに調査研究委員会が所管）。**

(3) 事業者の視点

上記の（１）（２）を実現するために、良質なサービスを安定的に提供することのできる運営基準や報酬の確保を追求します。

具体化のキーワード

- 運営・経営サポート体制の検

のあり方を、提言していく（制度・予算対策委員会、総務・広報委員会が中心的に取り組む）。

- 研修等、スキルアップとケアの質の向上の機会を提供する。
- また、職員のメンタルヘルスについては、研修の中に組み入れ、施設での導入を目指す（おもに研修・全国大会委員会が所管）。

(3) 事業者の視点

上記の（１）（２）を実現するために、良質なサービスを安定的に提供することのできる運営基準や報酬の確保を追求します。

具体化のキーワード

- 運営・経営サポート体制の検討、人材養成・確保への取り組み
- サービスの質の担保（身障協独自の認定システムの導入検討）、虐待防止への対応
- コミュニティケアの実現等

討、人材養成・確保・定着への取り組み

- サービスの質の担保（身障協QOSの運用）、虐待防止への対応
- ケアコミュニティの実現（地域との関係の創造、コミュニティへの還元、セーフティネット機能の発揮、地域への啓発活動の展開）
- 災害に備える（指定および協定等による福祉避難所のあり方を提案）
- 他分野（医療、教育等）との連携 等

行動指針

- 厚生労働省や政党への積極的な要望活動を行い、定期的な懇談の場の開催を求める。
- 常設委員会委員長会議では、関連する取り組みと課題を共有し、連携協力を検討する。
- 運営基準や報酬の改善検討・要望を行う（おもに制度・予算対策委員会が所管）。
- 人材確保・定着・キャリアパスや、サービスの質の担保に関する取り組みを検討する（おもに総務・広報委員会が所管）。
- 障害者虐待防止の手引きの普及・活用に取り組む（おもに権利擁護委員会が所管）。
- 「身障協が考える地域共生社会 ケアコミュニティの実現に向けて」の普及・促進に取り組む（おもに地域生活支援推進委

行動指針

- 厚生労働省や政党への積極的な要望活動を行い、定期的な懇談の場の開催を求める。
- 常設委員会委員長会議では、関連する取り組みと課題を共有し、連携協力を検討する。
- 運営基準や報酬の改善検討・要望は、制度・予算対策委員会を中心に行う。
- 人材確保・定着・キャリアパスや、サービスの質の担保に関することは、総務・広報委員会で検討する。
- 調査研究委員会は、障害者虐待防止の手引きの普及・活用に取り組む。

4 組織の活性化を図るためには

(1) 公平、公正、公明性の確保
迅速な情報の提供を行い、情報の共有を図ります。

(2) 全員参加

すべての会員施設に、身障協への参画意識を明確にもってほしいと考えます。そのため身障協は、トップダウンとボトムアップ（会員施設の意見が

員会が所管)。

- 災害に備える平時からの取り組みの促進や、災害に備える制度を検討する (おもに地域生活支援推進委員会が所管)。
- 医療分野や教育現場との連携や多様な人材の参入促進など将来的な人材の確保に向けた方策を検討する (おもに総務・広報委員会が所管)。

4 組織の活性化を図るためには

(1) 公平、公正、公明性の確保
迅速な情報の提供を行い、情報の共有を図ります。

(2) 全員参加
すべての会員施設に、身障協への参画意識を明確にもってほしいと考えます。そのため身障協は、トップダウンとボトムアップ (会員施設の意見が反映されるシステム や、意見を述べやすい雰囲気づくり) を実行します。会員施設の皆さんは、実態や意見を組織の提言や要望活動に反映させるため、各種調査にはぜひご協力ください。回答率の向上、提出期限や時間の厳守などが「全員参加」「会員一丸となった組織」の姿につながります。

(3) 役割分担
組織を効率的かつ効果的に運営するうえで、また将来の姿を見すえた体制づくりには、適材適所 (人材育成・登用) が肝要と考えます。
執行機関 (常任協議委員会) の責任を

反映されるシステム や、意見を述べやすい雰囲気づくり) を実行します。会員施設の皆さんは、実態や意見を組織の提言や要望活動に反映させるため、各種調査にはぜひご協力ください。回答率の向上、提出期限や時間の厳守などが「全員参加」「会員一丸となった組織」の姿につながります。

(3) 役割分担

組織を効率的かつ効果的に運営するうえで、また将来の姿を見すえた体制づくりには、適材適所 (人材育成・登用) が肝要と考えます。

執行機関 (常任協議委員会) の責任を担保しつつ、常設委員会の自主性尊重、役割分担と委任等を行いながら、組織を担う人材の育成登用も実行します。

5 各種会議のあり方

身障協では各種会議を次のとおり位置づけ、運営を行います。

(1) 協議員総会

- 身障協の最高決議機関として、事業計画(案)・報告(案)、収支予算(案)・決算(案)に関すること、その他の重要事項について審議する。

(2) 正副会長会議

- 常任協議委員会の前に毎回開催

担保しつつ、常設委員会の自主性尊重、役割分担と委任等を行いながら、組織を担う人材の育成登用も実行します。

基本理念である「共に生きる社会づくり」を実現するため、利用者・職員の一定数を占める女性の意見が反映できるよう、役員・委員への積極的な登用を図ります。

5 各種会議のあり方

身障協では各種会議を次のとおり位置づけ、運営を行います。会議では、オンラインも活用しながら効果的な開催を行います。

(1) 協議員総会

- 身障協の最高決議機関として、事業計画(案)・報告(案)、収支予算(案)・決算(案)に関すること、その他の重要事項について審議する。

(2) 正副会長会議

- 常任協議員会の前に毎回開催(従来どおり)。ただし、必要に応じて臨時に招集。
- 副会長は、担当委員会の進捗状況を報告。
- 正副会長は役割を分担し、組織に必要な活動を行う。(後述)

(3) 常任協議員会

- 執行機関として、目標の共有を図り、ブロックからの意見を取りまとめ議論する。(個人としての意見も尊重)

(従来どおり)。ただし、必要に応じて臨時に招集。

- 副会長は、担当委員会の進捗状況を報告。
- 正副会長は役割を分担し、組織に必要な活動を行う。(後述)

(3) 常任協議員会

- 執行機関として、目標の共有を図り、ブロックからの意見を取りまとめ議論する。(個人としての意見も尊重)
- 提案事項は事前の事務局提出を原則とする。
- 常任協議員は、各ブロック会員施設への情報提供を行う。

(4) 委員長会議

- 常設委員会委員長が事業の進捗、情報と課題の共有、実行、今後の計画などを話し合う。必要に応じて、正副会長も出席する。

(5) 常設・特別委員会

- 常設委員会、特別委員会は、目標達成の「主体者」。各委員会が主体性をもち、任された課題を検討する。

(6) ブロック長会議

- 緊急を要する場合に開催する。

6 ブロック協議会との連携について

「全員参加」の原則に基づき、すべての会員施設の意見が反映されるシステムづくりが必要です。双方向の連

- 提案事項は事前の事務局提出を原則とする。
- 常任協議員は、各ブロック会員施設への情報提供を行う。

(4) 委員長会議

- 常設委員会委員長が事業の進捗、情報と課題の共有、実行、今後の計画などを話し合う。必要に応じて、正副会長も出席する。

(5) 常設・特別委員会

- 常設委員会、特別委員会は、目標達成の「主体者」。各委員会が主体性をもち、任された課題を検討する。

(6) ブロック長会議

- 緊急を要する場合に開催する。

6 ブロック協議会との連携について

「全員参加」の原則に基づき、すべての会員施設の意見が反映されるシステムづくりが必要です。双方向の連携をより一層深めます。

7 全社協関係団体との連携について

全国社会福祉協議会の政策委員会や社会福祉施設協議会連絡会との共同提案等を必要な連携を行います。

8 当事者団体などとの連携

課題によって、そのつど協働をはたらきかけ、連携を模索します。

携をより一層深めます。

7 全社協関係団体との連携について

全国社会福祉協議会の政策委員会や社会福祉施設協議会連絡会との共同提案等を必要な連携を行います。

8 当事者団体などとの連携

課題によって、そのつど協働をはたらきかけ、連携を模索します。

マスコミへのはたらきかけは、全国、ブロック、都道府県単位でそれぞれ実施することが重要と考えます。

9 厚労省との意見交換、情報交換について

定期的開催（年1～2回程度）し、説得力のある根拠（データ）に基づく要望を行います。

10 その他

政党委員会への要望活動等、時宜を得てはたらきかけを行います。

正副会長の役割分担について

制度改革の動きの激しいなか、身障協では、増え続ける会長職の負担を正副会長で分担し、組織活動上の役務を協同一致で務めることを申し合わせました。

ご理解ご協力のお願ひも込めて、主

マスコミへのはたらきかけは、全国、ブロック、都道府県単位でそれぞれ実施することが重要と考えます。

9 厚労省との意見交換、情報交換について

定期的に開催（年1～2回程度）し、説得力のある根拠（データ）に基づく要望を行います。

10 その他

政党委員会への要望活動等、時宜を得てはたらきかけを行います。

正副会長の役割分担について

制度改革の動きの激しいなか、身障協では、増え続ける会長職の負担を正副会長で分担し、組織活動上の役務を協同一致で務めることを申し合わせました。

ご理解ご協力のお願いも込めて、主な内容をお示しします。

- 会長の外部委員就任は、社会保障審議会等、身障協を代表する立場として他の出席に代えがたい会合、委員に限定する。但しその判断は会長が行う。
- 政府高官・国会議員等への請願・陳情は、会長を中心に行う。
- 身障協の各委員会に関する行動等は、各担当副会長が委員長とともに行う。

な内容をお示しします。

- 会長の外部委員就任は、社会保障審議会等、身障協を代表する立場として他の出席に代えがたい会合、委員に限定する。但しその判断は会長が行う。
- 政府高官・国会議員等への請願・陳情は、会長を中心に行う。
- 身障協の各委員会に関する行動等は、各担当副会長が委員長とともに行う。
※制度・予算等の厚生労働省への要望も、基本的に制度・予算担当副会長が委員長とともに行う。但し必要に応じて会長も同席する。
- 各委員会には担当副会長が出席する。但し必要に応じて会長も同席する。

（附則）

- (1) 平成23年7月7日「身障協ビジョン」を策定、発信。
- (2) 平成25年3月8日一部改定。「5 各種会議のあり方」に協議員総会の記載を追加。
- (3) 平成26年12月18日一部改定。「3 組織としての基本方針-(2)職員の視点/(3)事業者の視点-具体化のキーワード」に、それぞれ『コミュニティとの連携』『コミュニティケアの実現』を追加。

※制度・予算等の厚生労働省への要望も、基本的に制度・予算担当副会長が委員長とともに行う。但し必要に応じて会長も同席する。

- 各委員会には担当副会長が出席する。但し必要に応じて会長も同席する。

(附則)

(1) 平成 23 年 7 月 7 日「身障協ビジョン」を策定、発信。

(2) 平成 25 年 3 月 8 日一部改定。
「5 各種会議のあり方」に協議員総会の記載を追加。

(3) 平成 26 年 12 月 18 日一部改定。
「3 組織としての基本方針-(2)職員の視点/(3)事業者の視点-具体化のキーワード」に、それぞれ『コミュニティとの連携』『コミュニティケアの実現』を追加。

(4) 令和 3 年 3 月 4 日一部改定。
身障協ビジョン 2022 への名称変更に伴い「1 趣旨と目的」を修正。

名称変更にあわせて「3 組織としての基本方針」「4 組織の活性化を図るためには」「5 各種会議のあり方」を見直し、修正。

全国身体障害者施設協議会 令和4年度事業計画

I 基本的考え方

1. 身障協が行う障害者支援

- 障害者権利条約の理念に則り、利用者の権利侵害及び虐待防止、身体拘束の廃止に取り組む等、会員施設が真摯に自らのケアの質を追求し、利用者のニーズに沿う「適切なケア」を推進していく。
- また、障害者の日常生活と社会生活の支援の更なる拡充と、不足する障害福祉人材の確保・育成・定着を実現していくために、会員施設での一層の工夫や改善を推進するとともに、国等に対し障害者支援施設の課題や実情を伝え、制度等の見直しを要望していく。
- さらに、会員施設の職員が持つケアの専門性を地域生活支援拠点の5つの機能を担い発揮することによって、施設を住まいの場とする利用者と在宅障害者の双方に対して、最も援助を必要とする最後の一人を尊重する身障協の姿勢を社会に発信する。その際、権利擁護をはじめ災害への対応についても役割を發揮していく。
- 加えて、地震、台風、豪雨災害などの大規模災害や新型コロナウイルスをはじめとする感染症予防など、改めて利用者の安全・安心に向けた防災・防犯対策を推進していくとともに、会員施設による指定および協定等による福祉避難所や災害福祉支援ネットワーク、災害福祉派遣チーム（DWAT）等の災害時対応を積極的に推進する。

2. 利用者の視点、職員の視点、事業者の視点

本会執行部と会員が組織の姿勢を共有するための「身障協ビジョン2022」に掲げた基本方針：「利用者、サービスの担い手である職員、事業所（者）、それぞれを支援するための組織であること」を常に考え、「利用者が安全、安心、快適に暮らすことのできる生活環境」「職員がいつまでも誇りをもって働き続けることができる職場環境」「利用者、職員の自己実現を果たし、法人、施設の理念の実現を目指すための経営環境」を作っていくための具体的な事業の推進に取り組む。

3. 共に生きる社会づくりの推進

- 障害者権利条約の考え方をふまえ、「地域共生社会」およびSDGsの「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会」の実現をめざして、利用者のニーズを汲み取り、地域において多様な暮らしが選択できるよう

支援するとともに、居宅介護等の地域福祉サービスの推進を図る。

- また、身障協が考える重度障害者を中心とした地域共生社会の実現に向けて、地域生活支援拠点の5つの機能に加えて、権利擁護をはじめ災害への対応についても取組みを担う。あわせて、地域住民等からの信頼を高めていくための地域における公益的な取組、利用者の安心・安全に向けた防災・防犯対策を推進する。
- さらに、障害者スポーツや文化芸術活動を通じた障害者理解の促進を図る取組みを推進する。

II 事業の重点：ケアの質を高める取組み

1. 「適切なケア」によるサービスの質の向上に向けた取組み

- (1) 「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」等に基づく、虐待防止や身体拘束の廃止に関する取組みの推進
- (2) 「身障協認定制度（QOS）」ならびに、「個別支援の実現に向けたケアガイドライン」（令和新版）の普及による「適切なケア」の推進
- (3) 障害福祉人材の確保・育成・定着にむけた具体的な取組みの推進
- (4) 新型コロナウイルス感染症への対応をふまえた各種マニュアルの点検等、利用者の安心・安全に向けた取組みの推進
- (5) オンライン研修や動画コンテンツの活用等、身障協が提供する研修の効果的な実施

2. 障害福祉を取り巻く施策への対応

- (1) 障害者総合支援法改正法施行3年の見直しにかかる対応
- (2) 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する影響把握と次期報酬改定に向けた対応
- (3) 障害者権利条約の日本の実施状況に関する審査、ならびに障害者差別解消法の見直しにかかる対応

3. 共に生きる社会づくりの推進に向けた検討

- (1) 「全社協福祉ビジョン2020」をふまえた行動指針（身障協ビジョン2022）の普及
- (2) 地域生活支援の拠点を担う障害者支援施設の役割・機能の発信
- (3) 障害者支援施設としての感染症対策や防災、防犯対策に向けた取組みの推進
- (4) 障害者スポーツや文化芸術活動を通じた障害者理解の促進を図る取組みの推進

Ⅲ 具体的な事業内容

1. 「適切なケア」によるサービスの質の向上に向けた取組み

(1) 役職員に対する研修・啓発機会の提供

- ① 第44回全国身体障害者施設協議会研究大会の開催
〔日程〕令和4年9月8日(木)・9日(金)
〔会場〕ヒルトン福岡シーホーク(福岡県福岡市)
- ② 第45回全国身体障害者施設協議会研究大会の準備
〔日程〕令和5年7月20日(木)・21日(金)
〔会場〕高崎芸術劇場(群馬県高崎市)
- ③ 第35回経営セミナーの開催
〔日程〕令和5年3月7日(火)・8日(水)
〔会場〕東京都近郊
- ④ 第20回地域生活支援推進研究会議の開催
〔日程〕令和5年1月中旬【予定】
〔会場〕東京都近郊、あるいは大阪府近郊
- ⑤ 第10回職員スキルアップ研修会の開催
〔日程〕令和4年11月～12月中旬【予定】
〔会場〕東京都近郊
- ⑥ その他必要な研修およびセミナーの開催、検討

(2) 各ブロック・各都道府県の大会・研修会等での身障協ケアガイドライン 関連プログラムの実施協力(プログラムの企画、協力、役員講師派遣等)

2. 組織強化と情報提供等

(1) ブロック協議会、都道府県協議会活動の促進

(2) 迅速、適切な情報提供・広報

- ① 身障協ホームページ(<https://www.shinsyokyo.com>)での情報発信
- ② メールマガジン「身障協 EXPRESS」の発行
- ③ 機関誌「身障協」の発行(2回)
- ④ 「障害福祉関係ニュース」の提供
- ⑤ 本会の提供する情報の活用に向けた周知(広報)

(3) 災害時支援基金の運用・維持管理および新規会員への拠出金の依頼

(4) 功労者の顕彰（永年勤続者表彰等）

3. 障害福祉を取り巻く施策への対応

(1) 実態把握、提案・要望のための会員施設基礎調査の実施

(2) 障害者総合支援法改正法施行3年の見直しへの対応

(3) 障害者権利条約の日本の実施状況に関する審査結果をふまえた対応

(4) 障害者差別解消法の施行3年後の見直し後の対応

4. 身障協が考える地域共生社会の実現に向けた対応

昨年度に引き続き、「身障協が考える地域共生社会～ケアコミュニティの実現に向けて～」(報告書)に基づき、会員施設が各自治体に整備される地域生活支援拠点の5つの機能を担い、身障協の役割を果していくための取組みを推進する。

さらに、会員施設が災害発生時に、福祉避難所や災害福祉支援ネットワーク、災害福祉派遣チーム(DWAT)等の災害時対応を積極的に実施していくための具体的な方法等について整理し、発信していく。

5. 各委員会における課題の共有と事業推進における連携・協力

IV 事業推進のための諸会議の開催

1. 協議員総会（令和4年5月25日、令和5年3月8日）
2. 常任協議員会
3. 事業および会計監査
4. 正副会長会議 ※ 常任協議員会開催前、その他適宜
5. 正副会長・委員長会議
6. 総務・広報委員会
7. 研修・全国大会委員会
8. 調査研究委員会
9. 制度・予算対策委員会
10. 地域生活支援推進委員会
11. 権利擁護委員会
12. その他必要に応じた会議の開催

V 全社協各種委員会への参加、関係団体との連携

1. 全社協各種委員会等への参画協力

- (1) 全社協・理事会
- (2) 全社協・評議員会
- (3) 全社協・社会福祉施設協議会連絡会会長会議および調査研究部会
- (4) 全社協・障害関係種別協議会等会長会議
- (5) 全社協・政策委員会
- (6) 全社協・福祉サービスの質の向上推進委員会
- (7) 全社協・福祉施設長専門講座運営委員会
- (8) 全社協・全国ボランティア市民・活動振興センター運営委員会
- (9) 全社協・国際社会福祉基金委員会
- (10) 全社協・障害者虐待防止マネジャー研修会運営委員会

2. 障害関係団体への参加協力

- (1) 認定特定非営利活動法人日本障害者協議会 (JD)
- (2) 社会福祉法人福利厚生センター
- (3) 公益財団法人テクノエイド協会
- (4) 公益財団法人社会福祉振興・試験センター
- (5) 公益社団法人日本介護福祉士会
- (6) 「広がれボランティアの輪」連絡会議
- (7) 中央労働災害防止協会
- (8) 2020年東京オリンピック・パラリンピックに向けた障害者の文化芸術活動を推進する全国ネットワーク
- (9) ロボット革命イニシアティブ協議会

3. 中央省庁等事業への参画

- (1) 厚生労働省・社会保障審議会障害者部会
- (2) 内閣府・障害者政策委員会

4. その他、助成団体等への参加

VI 常設委員会事業計画

1. 正副会長・委員長会議

- 「適切なケア」によるサービスの質の向上に向けた取組み
 - ・ 事業推進に必要な常設委員会間の課題の共有および調整
 - ・ ケアの質の向上に向けた人材の確保・育成・定着のための取組みの推進

- 障害福祉を取り巻く施策への対応
 - ・ 事業推進に必要な常設委員会間の課題の共有および調整
 - ・ 厚生労働省等関係機関との情報共有および要望等の実施

- 事業推進・計画に関する検討と調整
 - ・ 事業推進の基本方針、重点課題の検討
 - ・ 常設委員会間の課題の共有および調整

- 「全社協福祉ビジョン 2020」をふまえた行動指針（身障協ビジョン 2022）の普及

- 身障協認定制度（QOS）の導入に向けた検討

2. 総務・広報委員会

- ブロック協議会等の活動支援・連携と、組織的課題の継続整理・検討
 - ・ ブロック協議会助成金の支出
 - ・ 本会組織と会員拡大に関する継続的な課題整理・検討

- 会員施設等への情報提供
 - ・ ホームページ、メールマガジン（身障協 EXPRESS）等の配信
 - ・ ホームページのリニューアルに向けた検討
 - ・ 機関誌「身障協」の刊行（年2回）

- 功労者の顕彰
 - ・ 永年勤続者表彰の顕彰
 - ・ 退任協議員感謝、特別功労者感謝の顕彰の検討・実施

- 本会の事業と会計の運用・管理
 - ・ 繰越金の今後の運用に関する検討
 - ・ 災害時支援基金の運用、維持管理

- 感染症や災害対策にかかる取組みの推進
 - ・ 新型コロナウイルス感染症の予防に向けた取組みの推進
 - ・ 新型コロナウイルス感染会員施設への支援（見舞金の支給等）
 - ・ 障害者支援施設としての防犯、防災対策に向けた取組みの推進
 - ・ 各ブロック協議会の災害時連絡体制等の把握および整備・充実の促進

3. 研修・全国大会委員会

- 大会・研修会の実施による会員施設職員のスキルアップおよび参加の促進
 - ・ 全国身体障害者施設協議会研究大会の開催・準備
実施：第44回（令和4年度／福岡県福岡市）
準備：第45回（令和5年度／群馬県高崎市）
第46回（令和6年度／東北ブロック）
 - ・ 第10回職員スキルアップ研修会の実施
 - ・ 第35回経営セミナーの実施
- 「適切なケア」によるサービスの質の向上に向けた取組み
 - ・ 各ブロック・各都道府県の大会・研修会等での「個別支援の実現に向けたケアガイドライン」（令和新版）関連プログラムの実施協力（プログラムの企画、協力、役員講師派遣等）
- 身障協が提供する研修の効果的な実施に向けた検討
 - ・ オンライン研修や動画コンテンツの活用
 - ・ 参加者を増やすための方策
 - ・ 研修体系の整理

4. 調査研究委員会

- 令和4年度会員施設基礎調査の実施
 - ・ 令和6年度報酬改定に向けた基礎情報を得ることを目的に、毎年行っている事業実施概況調査に加えて地域生活支援サービス調査を実施する。
- 「個別支援の実現に向けたケアガイドライン」（令和新版）の周知・普及
 - ・ 会員施設職員向けのケアガイドライン(令和新版)解説動画の周知・普及
 - ・ 「企画・運営のヒント～身障協ケアガイドラインを使って研修してみよう～」、「ケアの質が変わる！身障協ケアガイドライン活用のポイント」の見直し検討
 - ・ 各ブロック・各都道府県の大会・研修会等での「ケアガイドライン」（令和新版）関連プログラムの実施協力（プログラムの企画、協力、役員講師

派遣等)

- 福祉機器や ICT の活用の促進
 - ・ 質の高い福祉サービスの提供につなげるため、福祉機器や ICT を活用して業務の効率化・省力化や負担軽減によって職員の定着を図っている事例を収集して発信する。
- 福祉サービス第三者評価の受審促進
 - ・ 第三者評価の受審結果を福祉サービスの質の向上等に活かしている事例を発信する。
- その他、必要な調査の実施

5. 制度・予算対策委員会

- 障害者総合支援法改正法施行 3 年の見直しにかかる対応
 - ・ 社会保障審議会障害者部会等において、とりまとめに向けた意見出しを行う。
- 令和 6 年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた対応
 - ・ 令和 3 年度障害福祉サービス等報酬改定による影響をふまえて、令和 6 年度改定に向けた意見を整理する。
- 障害者権利条約の日本の実施状況に関する審査や改正障害者差別解消法の施行に向けた対応に関して、内閣府・障害者政策委員会等において、意見出しを行う。

6. 地域生活支援推進委員会

- 「身障協が考える地域共生社会～ケアコミュニティの実現に向けて～」のダイジェスト版作成による周知・普及
- 第 20 回地域生活支援推進研究会議の企画・運営
- 地域生活支援拠点の 5 つの機能の展開方法の発信
 - ・ 各自治体で整備が進められている地域生活支援拠点、あるいは各法人・施設独自の取組事例を収集し、発信していく。
- 地域生活支援における課題の把握と対応策の検討
 - ・ 地域ニーズの発掘や利用者の希望に沿った支援を展開していくため、

日中サービス支援型グループホームや相談支援事業所の報酬改定による影響、拡充・展開に向けた会員施設の取組事例を収集し、発信していく。

- 地域における公益的な取組や利用者の安心・安全に向けた防災・防犯対策の推進に向けた本会会員施設が属する法人の活動促進
- 各法人が地域のニーズを把握し、地域の実情に応じた多様な取組みが推進されるよう、適宜、情報発信を行っていく。

7. 権利擁護委員会

- 会員施設における権利擁護・虐待防止に向けた取組みの推進
- 合理的配慮に向けた取組みとガイドライン制定への対応
- 全社協「障害者虐待防止マネージャー研修会」への協力および参加促進
- 障害者権利条約の日本の実施状況に関する審査結果をふまえた対応
- 改正障害者差別解消法の施行に向けた対応

<p>令和4年度（案）</p> <p>黄色くマーカした部分が修正点</p>	<p>令和3年度</p>
<p>I 基本的な考え方</p> <p>1. 身障協が行う障害者支援</p> <p>○障害者権利条約の理念に則り、利用者の権利侵害及び虐待防止、身体拘束の廃止に取り組む等、会員施設が真摯に自らのケアの質を追求し、利用者のニーズに沿う「適切なケア」を推進していく。</p> <p>○また、障害者の日常生活と社会生活の支援の更なる拡充と、不足する障害福祉人材の確保・育成・定着を実現していくために、会員施設での一層の工夫や改善を推進するとともに、国等に対し障害者支援施設の課題や実情を伝え、制度等の見直しを要望していく。</p> <p>○さらに、会員施設の職員が持つケアの専門性を地域生活支援拠点の5つの機能を担い発揮することによって、施設を住まいの場とする利用者と在宅障害者の双方に対して、最も援助を必要とする最後の一人を尊重する身障協の姿勢を社会に発信する。 その際、権利擁護や災害への対応についても役割を發揮していく。</p>	<p>I 基本的な考え方</p> <p>1. 身障協が行う障害者支援</p> <p>○障害者権利条約の理念に則り、利用者の権利侵害及び虐待防止、身体拘束の廃止に取り組む等、会員施設が真摯に自らのケアの質を追求し、利用者のニーズに沿う「適切なケア」を推進していく。</p> <p>○また、障害者の日常生活と社会生活の支援の更なる拡充と、不足する障害福祉人材の確保・育成・定着を実現していくために、会員施設での一層の工夫や改善を推進するとともに、国等に対し障害者支援施設の課題や実情を伝え、制度等の見直しを要望していく。</p> <p>○さらに、会員施設の職員が持つケアの専門性を地域生活支援拠点の5つの機能を担い発揮することによって、施設を住まいの場とする利用者と在宅障害者の双方に対して、最も援助を必要とする最後の一人を尊重する身障協の姿勢を社会に発信する。</p>

○加えて、地震、台風、豪雨災害などの大規模災害や新型コロナウイルスをはじめとする感染症予防など、改めて利用者の安全・安心に向けた防災・防犯対策を推進していくとともに、会員施設による指定および協定等による福祉避難所や災害福祉支援ネットワーク、災害福祉派遣チーム（DWAT）等の災害時対応を積極的に推進する。

2. 利用者の視点、職員の視点、事業者の視点

本会執行部と会員が組織の姿勢を共有するための「身障協ビジョン 2022」に掲げた基本方針：「利用者、サービスの担い手である職員、事業所（者）、それぞれを支援するための組織であること」を常に考え、「利用者が安全、安心、快適に暮らすことのできる生活環境」「職員がいつまでも誇りをもって働き続けることができる職場環境」「利用者、職員の自己実現を果たし、法人、施設の理念の実現を目指すための経営環境」を作っていくための具体的な事業の推進に取り組む。

3. 共に生きる社会づくりの推進

○障害者権利条約の考え方をふまえ、利用者のニーズを汲み取り、地域において多様な暮らしが選択できるよう支援するとともに、居宅介護等の地域福祉サービスの推進を図る。

○加えて、地震、台風、豪雨災害などの大規模災害や新型コロナウイルスをはじめとする感染症予防など、改めて利用者の安全・安心に向けた防災・防犯対策を推進していくとともに、会員施設による福祉避難所や災害福祉支援ネットワーク、災害福祉派遣チーム（DWAT）等の災害時対応を積極的に推進する。

2. 利用者の視点、職員の視点、事業者の視点

本会執行部と会員が組織の姿勢を共有するための「身障協ビジョン 2011」に掲げた基本方針：「利用者、サービスの担い手である職員、事業所（者）、それぞれを支援するための組織であること」を常に考え、「利用者が安全、安心、快適に暮らすことのできる生活環境」「職員がいつまでも誇りをもって働き続けることができる職場環境」「利用者、職員の自己実現を果たし、法人、施設の理念の実現を目指すための経営環境」を作っていくための具体的な事業の推進に取り組む。

3. 共に生きる社会づくりの推進

○障害者権利条約の考え方をふまえ、利用者のニーズを汲み取り、地域において多様な暮らしが選択できるよう支援するとともに、グループホームや自立生活援助等の障害福祉サービスの推進を図る。

○また、身障協が考える重度障害者を中心とした地域共生社会の

○また、身障協が考える重度障害者を中心とした地域共生社会の実現に向けて、地域生活支援拠点の5つの機能に加えて、権利擁護、災害への対応についても取組みを担う。あわせて、地域住民等からの信頼を高めていくための地域における公益的な取組、利用者の安心・安全に向けた防災・防犯対策を推進する。

○さらに、障害者スポーツや文化芸術活動を通じた障害者理解の促進を図る取組みを推進する。

II 事業の重点：ケアの質を高める取組み

1. 「適切なケア」によるサービスの質の向上に向けた取組み

- (1) 「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」等に基づく、虐待防止や身体拘束の廃止に関する取組みの推進
- (2) 「身障協認定制度（QOS）」ならびに、「個別支援の実現に向けたケアガイドライン」（令和新版）の普及による「適切なケア」の推進
- (3) 障害福祉人材の確保・育成・定着にむけた具体的な取組みの推進
- (4) 新型コロナウイルス感染症への対応をふまえた各種マニュアルの点検等、利用者の安心・安全に向けた取組みの推進

実現に向けた地域生活支援拠点の5つの機能を担う取組みや、地域住民等からの信頼を高めていくための地域における公益的な取組、利用者の安心・安全に向けた防災・防犯対策を推進する。

○さらに、2020年東京パラリンピック競技大会を契機とした障害者スポーツや、文化芸術活動を通じた障害者理解の促進を図る取組みを推進する。

II 事業の重点：ケアの質を高める取組み

1. 「適切なケア」によるサービスの質の向上に向けた取組み

- (1) 「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」に基づく、身体拘束の廃止に向けた取組みの推進
- (2) 「身障協認定制度（QOS）」ならびに、「個別支援の実現に向けたケアガイドライン」（令和新版）の普及による「適切なケア」の推進
- (3) 障害福祉人材の確保・育成・定着にむけた具体的な取組みの推進
- (4) 新型コロナウイルス感染症への対応をふまえた各種マニュアルの点検等、利用者の安心・安全に向けた取組みの推進
- (5) オンライン研修や動画コンテンツの活用等、身障協が提供す

<p>(5) オンライン研修や動画コンテンツの活用等、身障協が提供する研修の効果的な実施</p>	<p>る研修の効果的な実施</p>
<p>2. 障害福祉を取り巻く施策への対応</p>	<p>2. 障害福祉を取り巻く施策への対応</p>
<p>(1) 障害者総合支援法改正法施行3年の見直しにかかる対応</p> <p>(2) 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する影響把握と次期報酬改定に向けた対応</p> <p>(3) 障害者権利条約の日本の実施状況に関する審査、ならびに障害者差別解消法の見直しにかかる対応</p>	<p>(1) 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する周知・徹底</p> <p>(2) 障害者権利条約の日本の実施状況に関する審査、ならびに障害者差別解消法の見直しにかかる対応</p>
<p>3. 共に生きる社会づくりの推進に向けた検討</p>	<p>3. 共に生きる社会づくりの推進に向けた検討</p>
<p>(1) 「全社協福祉ビジョン2020」をふまえた行動指針（身障協ビジョン2022）の普及</p> <p>(2) 地域生活支援の拠点を担う障害者支援施設の役割・機能の発信</p> <p>(3) 障害者支援施設としての感染症対策や防災、防犯対策に向けた取組みの推進</p> <p>(4) 障害者スポーツや文化芸術活動を通じた障害者理解の促進を図る取組みの推進</p>	<p>(1) 「全社協福祉ビジョン2020」をふまえた行動指針の策定・普及</p> <p>(2) 地域生活支援の拠点を担う障害者支援施設の役割・機能の発信</p> <p>(3) 障害者支援施設としての感染症対策や防災、防犯対策に向けた取組みの推進</p> <p>(4) 2020年東京パラリンピック競技大会を契機とした障害者スポーツや、文化芸術活動を通じた障害者理解の促進を図る取組みの推進</p>

『働きやすい職場環境づくり』

～ 内発的動機付けのために ～

風通しの悪い組織の具体例

【組織を退化させる価値観】

➡問題があってはならないという考え方から

○ 不平不満を口にするのは、サラリーマンとしてルール違反



上司の意見に合わせて文句を言わずに黙って言われた事だけを実行する
面倒な情報は上司に報告しない



問題が未解決のまま



当然組織は退化していく



風通しの良い職場づくりのために

【風通しが悪い組織】とは

- 各部署間の連携の悪さの為、情報の共有が図れず、現場の問題が上層部に伝わりにくい組織
- 自由な雰囲気の中で意見を言い合う事が出来ない組織



当然のことながら社員の士気は上がらない

【組織を進化させていく価値観】

➡問題があるのは当たり前という考え方

○自由に言いたいことを言える環境をつくる



注意しなければならない事は、建設的な意見は大いに結構だが人を誹謗中傷するような発言や相手の意見に対して、一方的に批判するようなことはこれに当たらない



問題を感じた人がおかしいと言い出せる



問題が発見、改善されていく



当然組織は、進化していく



求められるリーダーの能力

傾聴能力

- ・ リッスン **L**: 自分の考えを一方向的に押し付けない事

説明能力

- ・ イクスプレーン **E**: 聞かれた事への丁寧な説明

援助能力

- ・ アシスト **A**: 職務上の悩み・相談へのアドバイス

討議能力

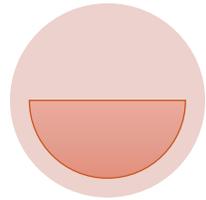
- ・ ディスカス **D**: 公正な意見交換

評価能力

- ・ イバリューエイト **E**: 物事を公平公正に見る事

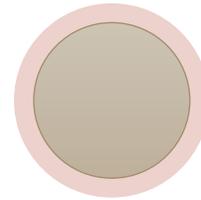
回答能力

- ・ レスポンス **R**: 質問に対しての的確な回答



礼節とは

- 礼節とは社会生活の秩序を保つために必要とされる、行動・作法・礼儀
- 礼節とは他の人と接する時には、当然守るべきとされているきまり



礼節のもたらす効果 (誰しもがぶつかる課題の究極の解決策)

- 人間関係のストレスの軽減
- 人に信頼され、仕事を成功に導く
- 人生のクオリティを高める

1. 周囲の人に関心をむける

2. 挨拶して経緯と承認を伝える

3. 人の話をきちんと聞く

4. そこにいない人の悪口を言わない

5. 人の意見を尊重する

6. 見出しなみと仕草に気を配る

7. 人と強調する

8. 個人的なことは質問しない

9. 人のせいにしない

優れたサービスを生むために必要なのは、

優れた対人スキルと

職業論理、綿密な研修



そして礼節ある職場

心に残った言葉

【人材育成に参考になる名言】

山本五十六：連合艦隊司令長官
(最後まで戦争反対を唱えた)

『やってみて、いって聞かせてさせてみて、褒めてやらねば人は動かじ』

『話し合い、耳を傾け承認し、任せてやらねば人は育たず』

『やっている姿を感謝で見守って、信頼せねば人は実らず』



大谷シート

(目標達成のため)

体のケア	サプリメントを飲む	FSQ 90kg	インステップ改善	体幹強化	軸をぶらさない	角度をつける	上からボールをたたく	リストの強化
柔軟性	体づくり	RSQ 130kg	リリースポイントの安定	コントロール	不安をなくす	力まない	キレ	下半身主導
スタミナ	可動域	食事 夜7杯 朝3杯	下肢の強化	体を開かない	メンタルコントロールをする	ボールを前でリリース	回転数アップ	可動域
はっきりとした目標、目的をもつ	一喜一憂しない	頭が冷静に心は熱く	体づくり	コントロール	キレ	軸でまわる	下肢の強化	体重増加
ピンチに強い	メンタル	雰囲気流されない	メンタル	ドラ1 8球団	スピード 160km/h	体幹強化	スピード 160km/h	肩回りの強化
波をつくらない	勝利への執念	仲間を思いやる心	人間性	運	変化球	可動域	ライナーキャッチボール	ピッチングを増やす
感性	愛される人間	計画性	あいさつ	ゴミ拾い	部屋そうじ	カウントボールを増やす	フォーク完成	スライダークレ
思いやり	人間性	感謝	道具を大切に使う	運	審判さんへの態度	遅く落差のあるカーブ	変化球	左打者への決め球
礼儀	信頼される人間	継続力	プラス思考	応援される人間になる	本を読む	ストレートと同じフォームで投げる	ストライクからボールに投げるコントロール	奥行きをイメージ

仁・義・礼・智・信 (5常5徳)

- 分け隔てなく、人を思いやる「仁」
- 道理、人として行うべき筋道、正しい事を行う「義」
- 相手に敬意を払い、礼を守る「礼」
- 物事を正しく判断する「智」
- 先入観や偏見を持たず、相手を信用し、
約束に背かない「信」

貞山政宗公遺訓：「5常」やりすぎることなかれ

仁に過ぐれば、弱くなる

人に思いやりや情けをかけすぎると、自分が弱くなる

義に過ぐれば、固くなる

正しさや道理を貫きすぎると、考え方が固くなる

礼に過ぐれば、へつらいとなる

人を敬い尊重しすぎると、媚びへつらいとなる

智に過ぐれば、うそをつく

賢すぎると、嘘つきになる

信に過ぐれば損をする

相手を信じすぎると、騙されて損をする

照一隅者是国士

一隅を照らす者、これ国の宝なり

(中国の故事に由来、天台宗最澄により)

意なく、必なく、固なく、我なし (論語：孔子の4を断つ)

- 意とは、自分の主観だけで物事を判断すること
- 必とは、自分の考えを無理に押し通すこと
- 固とは、一つの判断だけに固執すること
- 我とは、自分の立場や都合だけを考えること

万民の上に位する者は、わが身を慎み、品行を正しくし、驕りを戒めて節儉に勉め、自分の職務に励んで人民の手本となり、人民がその仕事ぶりの苦しさを気の毒に思うようであれば政治が行き届かないものだ。

昔から、君臣ともに自己満足している時代に政治の功があったためしはない。まだまだ自分は至らない人間だと思うところに、下の者の意見を聴く姿勢が生まれてくるものだ。

自分はもうこれでいいと思っていると、他人に自分の欠点を批評されれば怒らざるを得ない。こういう人物に対しては、賢人君子も決して協力はしないものである

(西郷南洲遺訓集より:庄内藩士聞き書き)

究極の4つの幸せ

(虹色のチョーク:小松成美)

- 人に愛されること
- 人に褒められること
- 人の役に立つこと
- 人から必要とされること

頭は低く、目は高く、口慎んで心広く、
孝を原点として他に益する
(儒教の教え)

謙虚さを忘れず、気高い意志・高い目標を持って、悪口や汚い言葉は我が身を滅ぼす、怒りの感情などに振り回されぬよう大きな心を持って、親孝行の精神のように、世のため、人のためになるような生き方を、心掛けなさい。

掛けた情けは水に流せ、
受けた恩は石に刻め
見返りは期待しない、
ただ与えるのみ

スーパーボランティア尾畠春夫さんの言葉

長野県上田市 真言宗 山寺の参道の石柱に刻まれている言葉

『道』という言葉

『道』という言葉に宿る、この国のこころ。

茶道、華道、剣道、そして弓道。

柔道・相撲道・そして福祉道

この国の芸事や武芸に『道』の一文字がつくのは、

それが自分を磨き、高めるための『道』だからでしょうか。

勝ち負けよりも、礼を重んじる。相手を敬い、感謝の念を忘れない。そんな境地に通じる『道』。

『道』という言葉がつくる、この国独特の文化。

礼節、謙譲、感謝。見えないけれど大切なこころ。