

R-CORPORATION

2023年／第1回 広報紙 ≪調査者研修号≫

2023年6月吉日

第三者評価制度開始から 19年が経過！

《Content》

1. 第三者評価種別に新たなラインナップ
2. 高齢者認知症対応型生活共同介護 2025年からの義務化とは
3. インボイス制度について
4. CSRについて
5. 一般社団法人 R 福祉活動の会 (R-WWA)

Rのかたえくぼ

編集後記



株式会社 R-CORPORATION

〒231-0023 横浜市中区山下町
74-1 大和地所ビル9F

TEL	045-264-6621
FAX	045-264-4746
E-mail	pr@r-corp.jp
HP	https://r-corp.jp

調査者の皆さま、いつも弊社にご尽力賜りまして誠にありがとうございます。
コロナ禍では大変な思いをしながら遂行していただきまして感謝申し上げます。

3年余り、新型コロナウイルスのパンデミックの脅威にさらされ、イギリスでは日本よりも感染が先行し、人口の80%以上が感染を経験し、現在エンデミックの状態となっています。感染者数40%に留まった日本は今年5月8日に、季節性インフルエンザ等と同じ「5類」に移行し、対策は個人に委ねられることになりました。しかし現状、事業である対象事業所ではマスク・検温・消毒を徹底し、対面やマスクなしでの受入れ緩和までには時間を要する見解のようです。私共も「喉元過ぎれば熱さ忘れる」ことのないよう、3年半で学んだ感染リスクの高い行動や場面を控え、立場、見方に差異のないよう、Rとして最適解を持って対応していきたいと思えます。どうぞ、よろしく願い申し上げます。Ⓜ

(株)R-CORPORATION スタッフ一同

1. 第三者評価種別に新たなラインナップ

福祉サービス第三者評価の制度が開始されて今年19年目となり、新たなラインナップが増えました。神奈川県での第三者評価では、令和元年から改定を図り、横浜市版・川崎市版・県社協版は廃止され、令和2年度から完全に全社協策定の自己評価表、基本情報シート、手法を導入し実施しています。令和5年度では、新たな「標準となる評価基準」を初めて実施する事業所が多く（受審が5年に1回の為）、評価基準が変わり戸惑いも見受けられます。現在、評価対象サービスは「65」あり、中でも「放課後等デイサービス」（障害分野）が加わり、さらに、放課後児童健全育成事業「放課後児童クラブ」（児童分野）が第三者評価に導入されました。

放課後児童健全育成事業においては、厚生労働省は質を確保するために、施設の広さ、職員の資格及び人数、子ども数、開所日数・時間等、「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準」を策定して定め、第三者評価に関して「放課後児童健全育成事業における第三者評価基準ガイドライン」を作成し、令和3年3月29日に通知され、今年度、さらに推進を図ることとしています。

I. 「放課後児童クラブ」とは（保育分野）

一般的に「学童保育」と呼ばれている施設を指し、法律上の名称は「放課後児童健全育成事業」といい、児童福祉法第6条の3第2項の規程に基づき、厚生労働省が管轄しています。放課後児童クラブ（学童保育）は、全ての子どもたちが放課後の時間を大人の見守りの下で安全に遊び、宿題をしたりスポーツ等をしたり、安心して過ごせる環境を提供する施設です。また、共働き世帯や一人親の小学生の放課後や土曜日、学校の長期休みの場合は、1日生活を継続的に保障することで、両親の仕事と子育ての両立支援を保障することとされています。学童保育の年間開設時間は1,650時間にも及び、課題も多くあるのが現状です。

「課題／改善」

【定員数の課題】

施設の広さや支援員の数によって定員数が決まり（放課後児童クラブ（第10条）一の支援単位は40人以下）、利用定員を41人以上と設定している所は約40%であり、大規模運営が目立つ。児童数が増えれば支援員の管理負担は大きく、環境、活動等に制限がかかる等影響を及ぼす懸念。

【支援員の課題】

放課後児童クラブの支援員は、子ども達の共同性や主体性を育む支援を行い、働く保護者や地域との連携を担う仕事です。2015年に「放課後児童支援員」の資格が設けられ専門性を要する仕事でありながら有資格者は支援員全体の60%未満である不足。（従うべき基準は、支援の単位ごとに2人以上配置。保育士、社会福祉士等の資格を基本とし、都道府県知事が行う研修を終了した者とされる。）

放課後児童クラブ（学童保育）は今後益々重要な社会インフラになっていく

II. 学童保育の種類

放課後や長期休みに子ども達を預かる公的な施設等、大きく分けて3種類。

①【公設の放課後児童クラブ】

自治体が運営元となっている「公設公営」と、自治体が設立し、運営はNPO、民間企業や父母会等に委託している「公設民営」があります。場所は、小学校内の空き教室や児童館等を使用しています。

②【全児童対策（放課後子ども教室）】

文部科学省の「放課後子ども教室推進事業」と、厚生労働省の「放課後児童クラブ」を一体的あるいは、連携して実施しているもの。

横浜市では、令和2年度（平成16年度開始）から横浜市全ての小学校に「放課後キッズクラブ」と称して設置され、小学校施設を活用して実施する事業を行っています。原則として当該実施校に通学する1～6年生の希望する対象児童とし、区分1（わくわく）・2A（すくすく/ゆうやけ）・2B（すくすく/ほしぞら）を分け、それぞれ預かる時間を設定し、月額費用も異なります。この事業は、文科省と厚労省の一体的な事業とし、各区の管轄は第三者評価と同様に「こども家庭支援課」が窓口となっています。

③【民間学童】

社会福祉法人、NPO法人、民間企業が運営。民間企業が運営していることもあり、経営者により特色が異なり、様々なイベントや多岐に亘ったサービスがあります。魅力的なサービス内容が受けられる利点がある一方で、料金が割高となる場合が多い。例では、予備校や塾が学童を経営し、学習を強みとし、バス送迎も行っている。

<①・②について>

	放課後児童健全育成事業 (放課後児童クラブ)	放課後子ども教室推進事業 (放課後子ども教室)
管轄省庁	厚生労働省	文部科学省
趣旨・対象	小学校に就学している子どもで、その保護者が労働・疾病・介護等により昼間家庭にいない子どもを対象。放課後等に適切な遊びや生活の場を提供。 (児童福祉法第6条の3第2項に規定)	全ての子どもを対象とし、安全・安心な子どもの居場所を設け、地域の方々の参画を得て学習、スポーツ、文化活動、地域住民との交流活動等の取り組みを推進。
実施形態等	原則として年間250日以上開所 夏休み等の長期休暇や必要に応じて土曜日も開所	おおむね年間を通じて断続的・単発的に実施 1か所当たり平均126日
指導員	放課後児童支援員	ボランティア、学生

国として、共働き家庭等における「小1の壁」に対応すると共に、次代を担う人材を育成するため、全ての就学児童が放課後等を安全・安心に過ごし、多様な体験・活動を行うことができるよう、一体型を中心とした放課後児童クラブ、及び放課後子ども教室の計画的な整備等を進めています。

Ⅲ. 「放課後等デイサービス」とは（障害分野）

令和3年4月に厚労省において「障害児通所支援の在り方に関する検討会」が開催され、放課後等デイサービスの今後の方向性について議論されました。また、令和6年度には法改正が見直される予定で、サービスの適正化・質の向上を図るため指定基準の改定が予想されます。これらを見据え、ポイント等を解説していきたいと思えます。因みに、第三者評価対象サービスとなったのは2021年からです。

【2024年度の法改正で変わること】

1. 預かり、学習支援のみの提供は公費対象外へ

①見守りだけで個々の障害特性に合わせた支援がされず、預かりがメインになっている場合。②学習塾のような学習支援のみ、またはピアノや絵画のみの支援となっている場合。また、①・②に伴い、どちらにも当てはまらず、見守りや預かりのみ、学習塾のような事業所は公費対象外となります。

第三者評価での視点においては、利用者の特性や発達段階等に合わせ、支援プログラムのねらい・計画が明確にされているかを重要とし、より質の高いサービス提供が成されているかを問うていきます。

2. 「総合支援型」「特定プログラム特化型」の2類型化へ

放課後等デイサービスの現状として、一部のプログラムに特化した事業所が存在し、個々の子どもの状態等に対するアセスメントが十分でない中で、事業所の得意とする支援に偏ってしまう点が懸念されています。懸念点の改善のため、法改正において下記の「2類型化」が検討されています。

①総合支援型

「児童発達支援ガイドライン」における本人支援の5領域とする「①健康・生活 ②運動・感覚 ③認知・行動 ④言語・コミュニケーション ⑤人間関係・社会性」は一定の共通性を持つと考え、前提とし、また、対象者が学童期・思春期である点も踏まえ、この時期の発達支援に重要な要素である「自己肯定感」、「達成感」、「仲間形成」、「孤立の防止」を盛り込んだ支援を求めます。

②特定プログラム特化型

理学療法・作業療法・言語療法等で専門性の高い有効な発達支援を行う。特定領域のプログラムの特化した支援のみを行う事業所の場合であっても、専門性の高い支援を行う場合は、「特定プログラム特化型」の放課後等デイサービスとして位置付けられていきます。さらに、一部領域の支援に偏ることがないよう支援の全体像のコーディネートが行われる仕組みについて検討されています。

◆放課後等デイサービス事業は社会福祉法人が実施している場合も多く、福祉型障害児入所施設等での併設事業が見られます。1事業所で同施設内に事業展開をしても、第三者評価の対象サービスでは評価項目内容が異なる際は、それぞれの受審が必要となります。例) 福祉型障害児入所施設として受審、放課後等デイサービスでの受審となります。

放課後等デイサービス

【基本的役割】

「子どもの最善の利益の保障・共生社会の実現に向けた後方支援・保護者支援」

【4つの基本活動】

「●自立支援と日常生活の充実のための活動 ●創作活動 ●地域交流の機会の提供 ●余暇の提供」これらを複数組み合わせた支援を行うことが基本型放課後等デイサービスの位置づけ

【今後の課題】

制度開始から10年、障害児の増加・女性の就業率上昇により、放課後等デイサービスの需要は高まっています。それに合わせて放課後等デイサービスを運営する事業所も制度開始当初と比べ3倍となり、業界の競争も激しくなっている現状があります。次回の法改正により淘汰される状況も懸念されます。今後の放課後等デイサービス事業において、第三者評価では、基本活動の遂行、それに加え本人支援の5領域全体をカバーした支援と、学童期・思春期を踏まえた「自己肯定感」、「達成感」、「仲間形成」、「孤立の防止」を盛り込んだ支援の構築に着目していかなければなりません。

2. 高齢者認知症対応型共同生活介護 2025年からの義務化とは

I. 2021年介護報酬改定に伴った「認知症介護基礎研修」

現在、介護職は無資格でも勤務ができグループホームの現場でも無資格の介護職員が多く働いています。しかし、2021年4月の介護報酬改定で、無資格の介護職員に「認知症介護基礎研修」（基礎的な知識・技術を習得）の受講が義務化されています。しかし、受講していないからと言って、すぐに従事できないわけではなく、2024年3月31日までは「努力義務」であるとされています。2024年4月には「完全義務化」となり、2025年からは実質必須となります。

「認知症介護基礎研修」の免除対象については、国家資格を含む指定の資格を保有している場合は免除になります。免除対象となる主な資格は、看護師・准看護師・精神保健福祉士・医師・薬剤師・歯科医師・理学療法士・作業療法士・栄養士・言語聴覚士・あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師。このような国家資格を含む資格は、認知症ケアに関する基礎的な知識や技術を得ており、免除となります。

上記以外の他の条件では、「介護職員初任者研修の修了者」、「介護職員基礎研修課程の修了者」、「認知症に関する教育がある福祉系高校を卒業したことを証明できる」、「養成施設において認知症に関する科目を受講している旨が卒業証書等で確認できる」、「直接、介護業務に携わる可能性が低い職員」。このような条件を満たしていれば、免除対象となり、これまで業務の経験のない人も介護職に就くことが可能です。

介護事業所は、無資格者に認知症介護基礎研修を受講させる義務があり、今後、無資格者に介護業務を指示することが不可能になります。よって、義務付き対象者を雇用している場合は、受講のための措置を講じる必要があります。

しかし、義務化される中で、対象外となる職種もあり、確認・判断が必要となります。基本的には、医療・福祉に関する資格を保有しておらず、直接介護に携わる職員が義務対象となりますが、人員配置基準上、従業員数として含まれる従業員以外の者や直接介護に携わる可能性が低い職員に関しては、事業者の判断に委ねられ、職員の把握が必要であり、外部評価調査でも指摘において慎重を期します。調査者は、未受講のまま義務対象者を雇用することはできなくなるので、完全義務化される前に情報・状況の促しを要します。事業者が確認を行わず、放置してしまうと、行政指導対象となってしまう可能性があります。

●「認知症介護基礎研修」受講後のステップアップ（ヒアリングトークでの参考）

「認知症介護基礎研修」→『認知症介護実践者研修』（認知症高齢者に対してより質の高い介護ケアを提供できる専門職を養成）※国で指定された資格であり、修了試験でなく報告書提出 →『認知症介護実践リーダー研修』（認知症介護ケアに関する指導を行えるリーダーを育成）※5年以上認知症の方に対する介護業務が必要

これらの知識を引き出しにして、外部評価の調査の際に活用してください。

「認知症介護基礎研修」と「初任者研修」の違い

2つの研修は、目的となる受講項目が異なります。

「認知症介護基礎研修」は、介護職員として勤務するに当たって必要となる「認知症」に関する基礎的な知識や技術、考え方を学びます。

「初任者研修」は介護職員として勤務するに当たって必要となる「介護」の基礎的な知識や技術を学ぶことを目的としています。

受講期間や費用は「認知症介護基礎研修」の方が負担が少なく、1日約6時間で費用も数千円で取得が可能であり、受講することで、資格を一つ保有することができ、資格手当を設定している事業所では収入面がアップしやすいメリットも。

無資格者において

●ひとまず資格取得・・・短期間で費用負担も少ない「認知症介護基礎研修」

●長く介護業界で従事・・・時間・費用負担はかかるが介護全般が身に付く「初任者研修」

介護事業所は、2025年4月から有資格者が完全義務化！

3. インボイス制度について

「インボイス制度」

インボイス制度とは、複数税率に対応した消費税の仕入れ税額控除の方式で、正式名は「適格請求書等保存方式」といいます。

一定の要件を満たした適格請求書（インボイス）を用いて消費税の仕入れ税額控除を計算し、証拠資料として保存する仕組みです。

適格請求書は、適格請求書発行事業者でなければ発行できません。そして適格請求書発行事業者になれるのは課税事業者のみです。

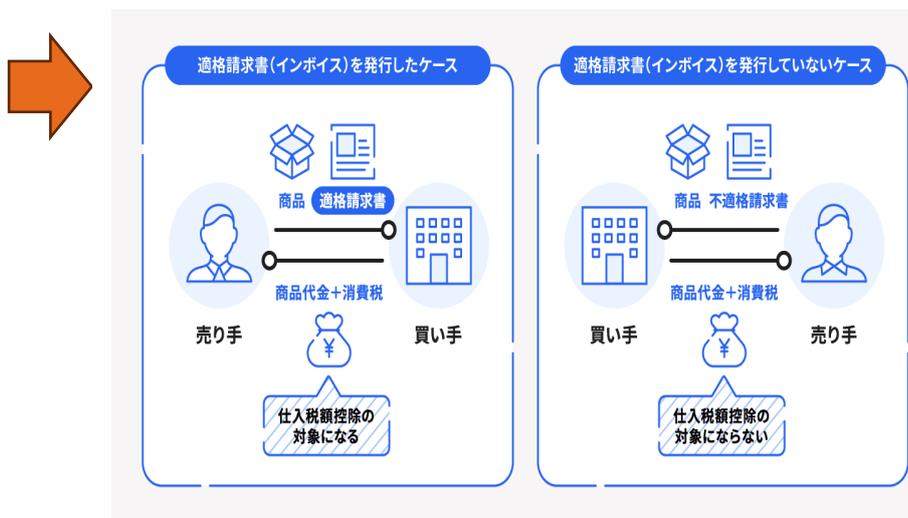
そのため、納付義務のなかった免税事業者の個人事業主は、インボイス制度に対応するため消費税の課税事業者になるか、免税事業者のままなのかの選択をしなければなりません。

これにより、課税事業者になる場合は消費税の納付義務が発生し、免税事業者のままの場合は取引減少、減額等の影響が懸念されます。

I. インボイス制度とは

新たに10月1日から導入される「インボイス制度」は、フリーランスや個人事業主を含む売り上げ1,000万円以下の消費税の免税事業者に大きな影響があります。

現在、消費税の免税事業者である個人事業主がインボイス制度導入後も免税事業者のままいると、取引に支障、リスクも懸念されます。ここでは与える影響やインボイス制度導入前に検討・対応が必要なことについて説明します。



II. 消費税における免税事業者と課税事業者…インボイス導入後

全ての事業者は免税事業者と課税事業者のどちらかに分類されます。以下の要件を満たしている場合は、消費税の納税が免除される免税事業者となります。

- ◆ 基準期間（※前々年）の課税売上高が1,000万円以下
（※）その課税期間の基準期間の課税売上高が1,000万円以下であっても、特定期間（前年1月1日～6月30日）の課税売上高が1,000万円超の場合、課税事業者となる。尚、課税売上高に代えて、給与支払額の合計額により判定することも可能

免税事業者は消費税の納税義務が無いため、取引先との取引で発生した消費税を益税としてそのまま得ることができます。一方、免税事業者の条件に当てはまらない事業者は課税事業者に分類され、消費税の納税が義務付けられます。

課税事業者が申告して納める消費税は、二重課税にならないように「売上時に受け取った消費税額」から「仕入や経費にかかった消費税額」を差し引くことができます。これを消費税の「仕入税額控除」といいます。

- 免税事業者は「インボイス」を発行できない。従って、免税事業者からの仕入れ（外注）について仕入税額控除ができない。また、「登録番号」（通知：Tから始まる12桁の番号）が記載されていない請求書でないと、仕入税額控除ができない。
- 免税事業者か課税事業者かは請求書を見ればわかるようになる
- 免税事業者も、取引先に消費税を請求してもよいが、仕入税額控除が適用されないため、請求時に受け取った消費税額をそのまま支払わなければならないと、免税事業者自身より取引先の負担が増えることとなります。措置は適用されますが、双方での対応は決めて行かなければならないと考えます。

4. CSR について

前回は(株)R-CORPORATION の CREDO に記載しているビジョンの 1 つ「利他」についてお知らせしました。今回は、「CSR」についてお知らせいたします。

「CSR」は社是の「社会貢献」に対応しています。(株)R-CORPORATION ではこの「CSR」を 1. 適切な企業統治と情報関係、2. 誠実な顧客への対応、3. 地域社会ボランティア活動等の社会貢献、4. 安全や健康に配慮した職場環境、5. 個人情報保護及びセキュリティ、の 5 項目として捉え、展開を図っていきます。

I. 「CSR」のメリット

- ①イメージや企業価値の向上
- ②ステークホルダーとの良好な関係性につながる
- ③優秀な人材の獲得や社員満足度の向上

II. 「CSR」のデメリット

①コスト面の不安

長期的に見れば CSR は多くのメリットをもたらす活動ですが、実施するにはコストがかかり、通常そこに利益は生まれません。自社でできる範囲の見極めが重要です。

②人材リソースの不足

大きな壁となり得る要素の一つに人材が挙げられます。CSR という事業とは別の活動をするとなるとリソース不足の発生は避けられません。

③事業内容との不一致

企業の事業内容に合致し、企業イメージがかけ離れていない活動を選ぶことが重要であり、企業文化、ブランドイメージ、実施する意義や意味について検討が必要。

III. (株)R-CORPORATION の行う CSR は何か！

展開の骨子として上記 5 項目を掲げ、社内で取り組む課題・実行は勿論のこととして取組み、今回、特に、「地域社会やボランティア活動等の社会貢献」を展開したいと考えています。

「地域社会やボランティア活動等の社会貢献」に着目した最大の理由は、出生率の極端な現象です。昨年の出生率 1.26 で過去最低が 7 年連続で前年を下回りました。一人の女性が産む子供の数が 1 になると、人口が半減を続けることとなり、2070 年には日本の総人口は 8700 万人、外国人は 10.8%となる予測もあります。

昨年、人口ピラミッドは少子化傾向が顕著であり、日本の政府債務残高の対 GNP 比は 260.7%と 2021 年より 50%上昇しており、世界一の借金王国となっています。その借金をどうやって返すか、働いて返すには出生率が低すぎる。そのためには働く余力がある年代に着目し、人口構成、分布図からも上記における R の取り組みは現在の事業内容に合致し、次なる取り組みです。

●「CSR」(企業の社会貢献)

Corporate Social Responsibility

社会貢献を企業発展の推進力として企業文化を変革し、会社全体に浸透させることで更なる企業の成長を目指す活動を指します。従業員及び賛同者との共通の価値認識や行動様式を形成し、近隣を巻き込んだ施策を展開することで企業文化を変革し、経営課題の解決・理念の浸透・承認・称賛文化の醸成・社内エンゲージメント向上・人的資本経営の対策・部署間の連携強化・離職防止・賛同者の拡大と企業文化の醸成、経営理念の浸透等の対応を図ります。

「CSR」とは、企業が社会に対して責任を果たし、社会と共に発展していくための活動です。企業は事業活動を行って行くに当たり、多様な利害関係者(ステークホルダー)と関わっています。また、企業の社会的責任とは、社会や環境と共存し、持続可能な成長を図る為、その活動の影響について責任を取る企業行動であり、企業を取り巻く様々なステークホルダーからの信頼を得るための企業の在り方を指します。

●「SDGs」(持続可能な開発目標)

Sustainable Development Goals と「CSR」の違い

「CSR」も「SDGs(サステナビリティ)」も企業の社会貢献活動を指しますが、SDGs では経済成長を目標として位置付けている部分が異なり、「CSR」は果たすべき活動の対象がステークホルダーであるのに対して、SDGs は社会全体で取り組むべき問題として地球上全ての事柄であり、国や個人等社会主体とした考え方である点が異なります。

5. 一般社団法人 R 福祉活動の会 (R-WAA)

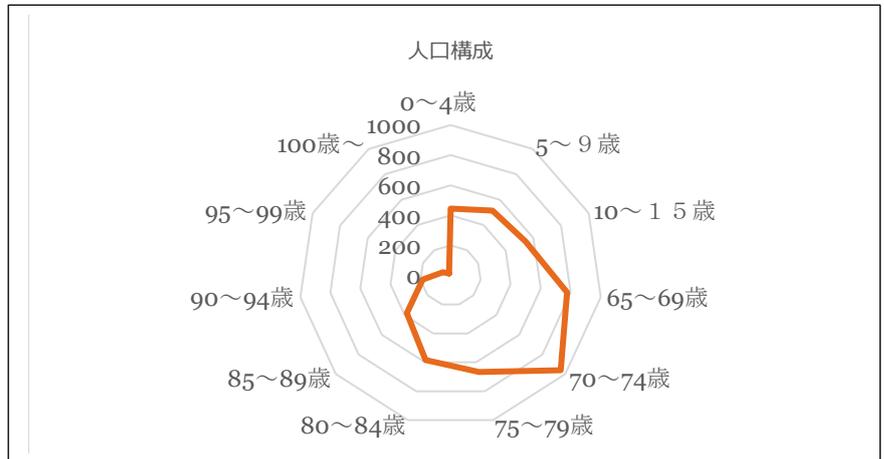
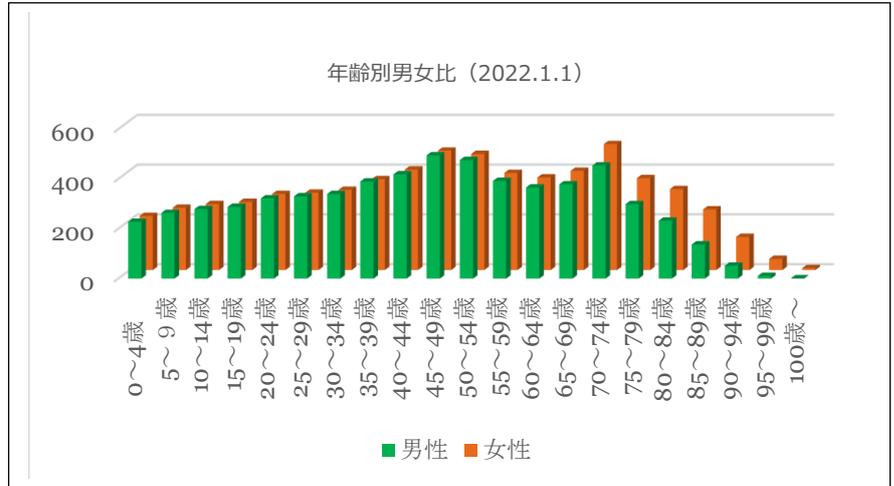
その取り組みは、まだ余力のある「Over60」の人達のフィールドをと考えたのが、「一般社団法人 R 福祉活動の会」の発足の理由です。

日本の 2022 年 1 月 1 日の人口構成 (男性計 6,142.1 万人 女性 6,450.7 万人)

働き手の確保、及び GNP のアップには定年の年齢を 10 歳アップすれば良いとの推奨もあり、世の中は少しずつ 65 歳定年が定着してきていますが、反面、従業員側に対して降格、出向、閑職等の問題もあります。そして企業側には組織統括の問題、旧役職を振りかざす高齢社員の問題等により活性が滞り、動きが鈍く、働ける高齢者を活用しきれていない状況もあります。実は先輩風をふかす高齢社員は同じ会社の中で「俺の方が知っている、経験値が違う」等の意識、顕示欲が邪魔していることが多いようです。

60 年走り続けてきたのでここでちょっと一休み、という人は家に根が生えて中々働くことに気持ちが向かず、いっぱい働いたのだからと、「毎日サンデー」で、ゴルフ・旅行だと言ってもそれも続かない。

忙しい中で時間を作って趣味を楽しむことが実は楽しく、人生を生き活きと過ごす秘訣です。「60 年走り続けた」ことが実はノウハウであり、休むとそれらは消えて行くと言われています。



「新しい仲間と」、「心機一転」、「違う分野で」、これまで培った知識を発揮するのも、醍醐味ある「人生」。思い立った「今」が、その方の「スタートライン」。

このようなコンセプトで「一般社団法人 R 福祉活動の会」は、現事業を活用しながら、「福祉を知る」からスタートとし、希望に応じてボランティアで「福祉の現場に参加する」、「福祉の講演会や勉強会に出席をする」、「新しい福祉の取り組みを見学する」等を通して、興味・意欲が湧けば福祉の資格を取得して評価・調査者として活動するフィールドも提供します。

デメリットは前出のように、コストとの問題があり、弊社は弱小企業、社会貢献も身の丈に合った片意地を張らないフランクな立場で進めて行きたいと考えています。

人材確保、募る手法、現場案内等、様々に課題はありますが、コンセプトを忠実に実現できるよう、CSR に則り私たちに出来る社会貢献を一歩ずつ、スタッフ一同、精進して参ります。ご協力の程、よろしく願い申し上げます。





暑中お見舞い申し上げます。

このところの暑さ、湿度の高さには日々、歩き回っている私にとっては非情な梅雨の中日の今日この頃。今年度の第三者評価は昨年に比べて出だしが早く、件数も早々に把握できたのは良い点ですが、毎年の如く、駆け込み組が後半に来るであろうと見込みながら受審月の調整を図っています。昨年件数では、21 機関ある中、弊社は 4 番目でランクが落ちましたが、上位機関は法人系列施設をがっつき囲い込み、件数幅も違います。地道に 1 つ 1 つの施設の受注に勤しむ弊社は「アリとキリギリス」、「うさぎとカメ」の如くです。調査者を多く抱える機関と外的内的要因を比べても一長一短あると考え、日夜、組織を整え、内部の連携・CS、接遇に力を入れ、事業所から信頼を得られるよう努力し、そして調査者の方々へも見える化を図り、信頼にかなげられるよう努力していく所存です。今後共、ご尽力を賜りますよう宜しくお願いいたします。

代表取締役 倉内 エリカ

〈R のかたえくぼ〉

先日、用件があって横浜駅からバスに乗りました。少し長い距離だったのですが、その道中での話。10 停留所位のところで、高齢者の男性が乗ってきていきなり、「予定時間より 3 分遅い！」と運転手に文句を言いました。運転手は「横浜駅は定時に出たのですが道路状況で遅れてすみません」と返答しました。その男性はブツブツ言いながらほんの少し奥へと行きました。乗車している周りは、バスはしょうがないとある程度認識しているし、早着厳禁も知っているの怪訝な顔つきが見受けられました。2～3 分経った頃、その男性が運転手に「ミラーで俺の顔ばかり見ているが文句あるのか！」とまた突っかかってきました。運転手は「勘弁してくださいよ！」と少し強く言い返しました。その後、4 停車駅で高齢者の男性は下りて行きました。そんな出来事を目の当たりにし・・・近頃、高齢者の施設で利用者が暴力を振るわれるケースが見受けられますが、その全てが「介護者が悪い」と言い切れないのでは、と思うことがあります。もちろん、暴力は絶対にダメですが、被害者にも非があるケースが無きにしも非ず、だと思のです。

人生 100 年時代、楽しみは他人を「誹謗中傷すること」では貴重な人生の最終ステージとして寂しすぎます。アンガーマネジメント等と難しいことは言いませんが、何か一人でも楽しめるものを探し、楽しむ方法を自分で考えたいものです。私達夫婦は、年を取ったら（結構キャリアを積んでおられると思いますが／編集者😊）、「RPG」（Role Playing Game）をやろうと言っています。しかし、まだ現役でやることがあるので実現していませんが・・・笑。密かに、アンガーマネジメントには、「やることあること」が最良の薬だと思っています。

バリバリ現役続行中 松本 信明

【編集後記】

倉内 裕基	コロナ禍の外部評価においてはリモート調査が中心でしたが、徐々に管理者の方と対面でヒアリングを行う機会が増えてきました。お会いする管理者の方から「恰幅が良くなりましたね・・・」とオブラートに包みながら声をかけられ、自身の体を省みる今日この頃。1 年前の編集後記には「気づき」としておりましたが、いよいよ危機感を感じ始めています(-_-)。今年こそは断固たる強い意思を持ってダイエットに励みたいと思います。仕事では横浜市指定管理第三者評価が 2 年目となり、昨年よりも件数を上げて行ければと、今年度も頑張ってます！
永松 景子	入社して 2 年になります。最近、ようやく第三者評価の意義が分かってきたかなと感じています。様々な課題・困難を抱える保育所や福祉施設にとって、第三者評価が小さな灯りになってくれたらとの思いで日々がんばっています。私は食べることが大好きなので、昼休みは中華街や山下公園界隈をあちこち食べ歩いています。おススメのお店があれば是非教えてください！
跡部 梨紗	会社の立地柄、お昼は中華をいただくことが多く、おかげで少し中華街に詳しくなってきました。散策をしてもっと案内できるくらいになりたいと思います。お薦めは「焼き小籠包」です(^^)これから夏本番に突入しますが、夏バテないように皆様もお気をつけ下さい！
加藤 友理	ウサギ共々、夏と冬が苦手な加藤です。事務所内ではエアコンに卓上扇風機！涼やかに仕事に励んでおります。今年度は外部評価の研修・試験にチャレンジします。これまでの経験を生かし、さらに会社に貢献できるよう頑張りたいと思います。ウサギって、四六時中鼻をピコピコさせているのを知っていますか？ウサギと夏がんばります！

