



ふくせんレポート

2019
8|30

第1号

1・2面	令和元年度 定時社員総会
3面	第1回 福祉用具専門相談員研究大会
4・5面	知識PLUS「知っておきたい！働き方改革」
6・7面	住宅改修事例「中途障害者の自立を目指した住宅改修 外出編」
8面	ふくせん活動のお知らせ (H.C.R.2019、世田谷区講演会、福祉用具専門相談員更新研修[ふくせん認定])

令和元年度 定時社員総会（6/17 in 東京）

新たな時代の幕開けに新たな仲間とともに

福祉用具専門相談員の

専門性の拡充を目指す

去る6月17日（月）、本会は、令和元年度定時社員総会を開催した。「第1回福祉用具専門相談員研究大会」との同日開催ということもあり、各ブロックの代議員や賛助会員など、多くの会員が参集した。来賓には厚生労働省老健局高齢者支援課の武井佐代里課長（当時）と、長倉寿子福祉用具・住宅改修指導官をお招きした。

開会に当たり、岩元理事長は、「改元後、またFJCとの合併後初の定時社員総会である本日は、福祉用具専門相談員初の全国規模の研究大会の開催日でもある。ハード・ソフト両面で問題や課題はあるものの、福祉用具貸与事業に携わる者として、「追い風」を感じている。今、福祉用具専門相談員には、社会保障の一端



岩元 文雄 氏
（いわもと ふみお）
本会理事長

を担う専門職として、より一層の質の向上が求められている。新しい時代の新しい歩みを、本会のみならず、業界全体で進めていきたい」と語った。

【来賓挨拶】

武井氏は、まず、本会が福祉用具の提供に関する専門的な人材の育成を行っていることに敬意を表した



武井 佐代里 氏
（たけい さより）
厚生労働省老健局高齢者支援課長（当時）



いとしたり。そして、「高齢者人口がピークを迎える2040年に向けて、『健康寿命を3年間伸ばす』、『介護現場の生産性を高める』といった大きな目標を掲げている。一方で、現場で仕事をしている方のモチベーションの維持も重要。研究大会は、日々の業務を振り返り、検証し、発表する。お互いの刺激となる、大変素晴らしいことだと思ふ」と述べた。

■2議案についての審議↓承認

第1号議案 平成30年度事業報告（案）に関する件

第2号議案 平成30年度決算報告
(案)に関する件

**報告・令和元年度
事業計画について**

基本方針(要約)

- ① 福祉用具専門相談員の質の向上に関する調査研究を行い、福祉用具サービスのさらなる充実を可能とする仕組みを検討する。また、研修ポイント制度の普及をはじめとした自己研鑽を実現する環境整備の推進を図る。
- ② ブロック長会議や展示会等を通じて、会員ニーズを把握するとともに、政策や制度の動向を注視し対応を図る。必要に応じ、提言等を行う。
- ③ ブロックにおいて地域に根差した活動を増やすことにより、福祉用具専門相談員の存在と役割について、多職種との連携を図るような活動を行う。
- ④ FJC協会からの業務移管を滞りなく実施するとともに、FJC会員の本会入会を促進するために必要な活動を行い、会員増につなげ、本会の職能団体としての地位向上を図る。
- ⑤ 職能団体としての影響力を高めるため、FJC会員の本会入会目標1000名を加えた3450名を今年度末目標として会員増を図る。

委員会等の設置・開催

- 「福祉用具専門相談員更新研修(ふくせん認定)」開催検討委員会
- 「福祉用具サービス計画作成SV養成研修」検討委員会
- FJC協会の業務移管に伴う会員向けサービスの拡充検討委員会
- 「第1回福祉用具専門相談員研究大会」開催に向けた実行委員会

会員・組織の増強

- 会員増強・プラスワン運動の展開
- 各ブロックの運営支援
- 新規ブロックの設立
- 賛助会員制度の充実と入会促進

政策提言、関係機関等との連携強化

「福祉用具専門相談員の研修ポイント制度」の普及・推進

研究・研修に関する活動

- 「福祉用具専門相談員更新研修(ふくせん認定)」の普及・開催
- 「福祉用具サービス計画作成SV養成研修」の開催
- 「第1回福祉用具専門相談員研究大会」の開催
- 各種認定研修、ブロックにおける各種研修会、FJC協会の業務移管に伴う各種セミナー等の開催支援

広報に関する活動

- 福祉用具専門相談員の役割と重要性をアピール
- 「医療系サービス用語解説小冊子」作成および配布(全国生活協同組合連合会・全国労働者共済生活協同組合連合会からの助成金事業)
- バリアフリー2019、H.C.R.2019への出展、福祉用具の日協賛イベント等の開催
- 公式サイト、メールマガジンの充

調査・研究に関する活動

- 厚生労働省老健事業への取り組み
- 世田谷区福祉用具訪問調査への協力、他の自治体に対する同事業の普及啓発活動

平成30年度 功労者表彰

総会当日にご参加いただいた対象者に、岩元理事長から表彰状の授与を行いました。

— 永年表彰 —

(入会期間10年の会員・賛助会員)

前野由美氏(株式会社ポーソー)

— 表彰 —

(会員増強・プラスワン運動の功労者)

(写真後列左から)八坂肇氏(株式会社ヤサカ)

浦野徳也氏(株式会社ポートリハビリサービス)

加藤薫氏(株式会社蔵王サプライズ)

(写真前列左から)鈴木みどり氏(株式会社トップコーポレーション)

岩元理事長/前野由美氏(前掲)/林誠氏(株式会社ウィードメディカル)



第1回福祉用具専門相談員研究大会開催!

大会テーマは

「伝えよう!」

福祉用具のちからを

2019年6月17日(月)、本会は一般社団法人日本福祉用具供給協会(以下、日福協)と共催で、福祉用具専門相談員として初の試みである研究大会を開催した(於:東京国際フォーラム(東京都千代田区))。発表者は本会と日福協の会員より募集した22名(組)。全国から348名の参加申込みがあり、定員を大きく上回ったため、急遽100名超の第2会場を用意し、ライブ中継を行った。

開会に際し、大会長を務めた岩元理事長は、「日頃現場で培ってきたそれぞれの力を発揮し、福祉用具のちからをこの会場だけでなく全国に伝えてほしい」と呼びかけた。

【来賓挨拶】



大島 一博氏
(おおしま かずひろ)
厚生労働省老健局長

厚生労働省老健局長大島氏は、介護の効率化を目指して「介護現場革新プラン」などを進める中での、福祉用具専門相談員への期待を語った。

「自立支援の観点で福祉用具の活用は欠かせず、その実現に際し、大きな力を発揮するのが福祉用具専門相談員である。研究大会の成果が、多くの人へ直接届くことを祈念する」(大島氏)。

【記念講演】

「平成から令和へ、福祉用具業界に期待する」と



中村 秀一氏
(なかむら しゅういち)
一般社団法人医療介護福祉政策研究フォーラム 理事長

【教育講演】
「現場から発信する福祉用具の有効性について」



東 祐二氏
(ひがし ゆうじ)
国立障害者リハビリテーションセンター研究所
障害工学研究部 部長

各発表については、座長より講評をいただきました。

【ポスター発表 座長】
東島弘子氏
(国際医療福祉大学大学院 福祉支援工学分野教授)
金沢善智氏
(株式会社バリオン代表取締役)

【口述発表 座長】
小林 毅氏
(学校法人敬心学園大学開設準備室)
東 祐二氏(前掲)

発表者の皆様お疲れさまでした!! (発表順)

【ポスター発表】

📌…本会会員

- 📌 佐藤隆之氏 株式会社トーカイ横浜支店
- 📌 村田沙織氏 株式会社ランダルコーポレーション
- 宮部裕貴氏 株式会社マルベリーさわやかセンター帯広
- 📌 久保博隆氏 株式会社カクイックスウイング鹿児島営業所
- 📌 宮野貴幸氏 株式会社仁済 訪問看護ステーション品川
- 船津裕之氏 川村義肢株式会社
- 📌 南崎友晴氏 株式会社カクイックスウイング宮崎営業所
- 飯田悠太氏 株式会社フロンティア
- 📌 佐藤啓太氏 フランスベッド株式会社
- 東浦 透氏 ケアウェル安心株式会社
- 📌 水越良行氏 株式会社ヤマシタ
- 三浦晃嗣氏 株式会社マルベリーさわやかセンター岩見沢
- 浅野亘里氏 株式会社マルベリーさわやかセンター苫小牧
- 植野雅晴氏 日本基準寝具株式会社
- 三谷和久氏 株式会社カクイックスウイング国分営業所

【口述発表】

- 澤田 篤氏 株式会社フロンティア
- 谷 勇司氏 株式会社マルベリーさわやかセンター札幌豊平
- 白木一寛氏 パナソニックエイジフリー株式会社
- 📌 佐藤祥真氏 フォレスト福祉用具サービス株式会社
- 📌 明珍直也氏 株式会社ウィードメディカル
- 📌 入江和幸氏 株式会社トップコーポレーション
- 杉本幸生氏 株式会社トーカイ中野営業所



年次有給休暇とは

法律上の取得要件

- ① 6ヵ月継続勤務
- ② 全労働日の8割以上を出勤

法律上の付与日数

継続勤務年数に応じて年10～20日
※短時間勤務や週所定労働日数1～4日の人は
 継続勤務年数に応じて1～15日

年次有給休暇取得義務のポイント

- 年5日取得させることが会社の義務に
- 期間は、年休の付与日から1年以内
- 5日に不足する分は、会社が取得日を指定する（仮に3日を自発的に取得している人には残り2日分を指定）
- 会社が年休取得日を指定するにあたっては、その人の希望を確認して尊重する
- 半休を取得した場合は0.5日分とする
- 年末年始休暇や夏季休暇など、会社が年休とは別に設けた特別休暇は、取得しても5日のカウント対象外とする

年次有給休暇は
年5日の取得が必須に

今年4月1日から、年次有給休暇（年休）を年5日、従業員に取得させることが会社側の義務とされた。低迷する年休取得率（2018年は

51・1%）の向上を図るため、その対象となるのは1年間で10日以上年休が付与される従業員。管理職の立場であっても対象となる。取得できない人が1人でもいれば会社側に罰則の適用があるので、「忙しくて休めない」「休んだら利用者に迷惑がかかる」という人でも、なんと

知識PLUS

知って
おきたい！
働き方改革

今年4月1日から施行された「働き方改革」の改正法。皆さんの職場でもさまざまな「働き方改革」が実施されているかもしれませんが、ここでは働く人や事業主さんが知っておきたいポイントを改めて確認します。

か調整をして休んでほしい。

会社側としては、次の対応が求められる。まず年休の取得が年5日に足りないと思込まれる従業員がいるときは、会社側が日にちを指定しても、1年の期間内に取得させなければならぬ。その際、会社側は一方的に日にちを指定するのではなく、その人の希望を確認して、できるだけ尊重しなければならない。

また、こうした義務を履行するためにも、会社側は従業員一人ひとりの年休の取得状況を把握しなければならなくなる。具体的には、従業員ごとに年休を付与した日（基準日）や付与日数、取得日数などを記載した「年次有給休暇管理簿」を作成する必要がある。まだ十分に対応できていない会社は準備を急ごう。

Plus2

時間外労働（残業）に上限
時間を意識した働き方に
チェンジ

会社に雇用されて働く人の1日の労働時間は、基本的に8時間が上限とされる。同じく1週間の労働時間も、原則40時間が上限だ。会社側がこれ以上に労働させるには、従業員の過半数代表者（労働組合など）と通称「36（サブロク）協定」を結ぶ必要

があり、その労使協定で定めた範囲内において労働させることができる。これが時間外労働や休日労働、いわゆる「残業」だ。

働き方改革の法改正では、長時間労働を解消する観点から、この36協定で定める時間外労働や休日労働に、法律上の上限を設けた。これまでは労使で合意さえすれば、36協定において限度なく時間外労働等の上限を定めることができたが、改正後は次頁の図の範囲内ではか時間外労働等ができなくなる。上限を超えて労働させた会社側には罰則の適用があり、過労死事案など悪質なケースでは送検されることもあり得る。時間外労働が多い会社では、なぜ時間外労働が発生しているのか、その要因を解消することは可能か、そのことで業務にどのような影響が生じるかなどを検討していく必要がある。

一方で、働く人側もこれまで以上に労働時間に対する意識を高めていくことが大切だ。勤め先で36協定を締結している場合は、1日や1ヵ月、1年でそれぞれ何時間まで時間外労働が認められているのか改めて確認しておこう。また、これまで労働時間が長くなりがちなのは、人手不足や業務量が多い職場であるなど、個人では如何ともしがたい理由があるかもしれないが、まずはできるこ

時間外労働・休日労働の上限*1

月の時間外労働の上限(原則)	45時間以内	左の上限に加えて、 ・休日労働を含め月100時間未満 ・休日労働を含め直近2ヵ月～6ヵ月の平均すべてが80時間以内
年の時間外労働の上限(原則)	360時間以内	
臨時的かつ特別な事情がある場合の上限(例外)*2	年720時間以内	

*1 医師や自動車運転業、建設業などで一部例外あり

*2 36協定に規定することで、年6か月までに限り月45時間を超えて時間外労働をさせることができる

とから始めて、労働時間を短くする努力をしてはいかがだろうか。
こうした上限規制は、すでに大企業で今年4月1日から施行されている。中小企業では、来年の2020年4月の施行だ。

Plus3

同一労働同一賃金
待遇差には合理的な説明を

働き方改革における「同一労働同一賃金」は、パート、アルバイト、嘱託社員、契約社員、正社員といった雇用形態にかかわらず、職務内容等が同等なら同等の待遇を、違うのであれば違いに応じた待遇を求めるもので、雇用形態を理由とする不合理な待遇差を禁止する。施行は2020年4月から。中小企業は1年遅れて2021年4月となる。

同一労働同一賃金という用語を見ると、同じ仕事をしていれば、たとえ新人であってもベテランと同じ賃金がもらえる意味にも取れるが、決してそうではない。純粋な職務内容とともに、責任の程度や職務における人材配置の変更範囲(人事異動や転勤の有無など)、能力、経験、職務の成果や貢献度等を考慮して、待遇に差を設けること自体は問題ない。要は、なぜ待遇差が生じるのかを合理的に説明できることが重要だ。

たとえばAさんは夜勤を担当するから、夜勤を担当しないBさんより賃金が高いのであれば、その待遇差の程度は別にして、合理的だということができる。逆にAさん、Bさんともに夜勤を含めて同様の仕事をし

中小企業の定義

①資本金や出資金、②常時使用する従業員数
いずれかが以下の基準を満たしていれば、中小企業に該当します。

業種	資本金等・常時使用する従業員数の要件
小売業	5,000万円以下 または 50人以下
サービス業(介護)	5,000万円以下 または 100人以下
卸売業	1億円以下 または 100人以下
その他の産業	3億円以下 または 300人以下

ているのに、Bさんは契約社員だから、正社員のAさんより賃金が低いとなると、不合理な待遇差だという可能性が強まることになる。

まず会社側に求められるのは、賃金体系の点検だ。基本給、昇給、賞与、各種手当等に正社員と非正社員とで待遇差がある場合は、その差がなぜあるのか、合理的な理由がない場合は見直すことも含めて検討することが必要となる。同様に従業員に実施する研修や、従業員が利用できる更衣室、食堂等の福利厚生についても、正社員と非正社員とで待遇の違いがあれば、なぜそうなのかを検討し、必要に応じて見直していく。

ただ、待遇差の合理性の判断は、

最終的には裁判所が行うので、従業員が自分の待遇に納得し、会社側と裁判で争うような事態にならないようにすることがカギともいえる。今の法改正により、正社員ではない従業員の求めに応じて、正社員との待遇差の内容やその理由等を説明する義務が会社側に課せられる。待遇差を設けている場合は、従業員が気持ちよく仕事ができるよう、納得できる理由を準備しておきたい。

Plus4

困ったときは無料で相談
働き方改革推進支援センター

こうした働き方改革の支援に向けて、政府は全都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置している。社会保険労務士などの労務管理の専門家が、時間外労働の削減や同一労働同一賃金への対応などに関する相談に無料で応じ、アドバイスや訪問支援等を受けることもできる。働き方改革に行き詰まったときは、最寄りのセンターに連絡してみてもいいかがだろうか。

(働き方改革推進支援センター)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

住宅改修事例

中途障害者の自立を目指した住宅改修

外出編

前号では、中途障害を負ったSさんの住宅改修を取り上げた。排泄と入浴の自立を目指して水廻りを改修し、屋内の段差解消などの移動を支援する改修を行った。こうした改修により、Sさんの自立への意欲が高まって、外出の機会を増やすことが次の目標となった。

今号では、Sさんが外出の自立を目指す環境整備をレポートする。

●門から玄関までのアプローチ

Sさんと家族の希望は、門から玄関までアプローチが飛び石状で(写真A)、車いすの介助が大変なため、平らにしたいということだった。この対応として、アプローチは敷石を撤去して植栽を整理した後、幅900mmでコンクリートを打設、刷毛引き仕上げとした(写真B、C)。

●玄関に手すりを設置

また、玄関(写真D)でSさんが楽に上がり框の昇降や車いすへ移乗する方法を提案して欲しいということ

だった。Sさんは初回訪問時は段差昇降をほとんどできなかった。しかし、リハビリを開始してから3か月が経過し、介助があれば上がり框2段(220mm+120mm)の昇降ができるようになっていた。

当初、いす式昇降機を予定していたが、Sさんの機能回復の状況から改修内容を手すりの取り付けに変更した。玄関の靴箱上に横手すり、上がり框に設置式手すりを取り付けた(写真E、F)。

その他、給湯器を石油式からガス式へ交換し、床材等の傷んでいた箇所と下地の補修を行った。

なお、工事費用は日常生活用具給付等事業の住宅改修の項目と自己負担で賄った。

●自立の可能性を住宅改修で現実

Sさんはアプローチの整備と合わせて、リハビリで一旦低下した両上下肢、体幹等の筋力が徐々に回復してきて、門まで車いすで自走できるようになった。外出時は屋内用車い

すを玄関ホールに置いて手すりを使って上がり框を降り、屋外用車いすへ玄関で移乗している。玄関ドアの開閉等には一部介助が必要だが、家族や介助者の協力を得て外出の機会が増えた。

排泄動作もリハビリの効果が出て、トイレ入口で車いすから降りて、トイレ内は手すりのみですべての動作が自立した。訪問・通所リハビリを継続し、さらに経済的にも自立できるように仕事探しを始めた。

このケースのように自立の可能性があるのに環境が整わないために、排泄、入浴、外出等日常生活動作に制限を受けてしまうことがある。Sさんはリハビリをきつかけに自立したいという目標ができたことで住宅改修を行い、排泄の自立、入浴等衛生環境の改善、外出の機会の増加、さらに経済的自立を目指すという結果につながった。



スタジオ・ヴォイス代表
市瀬敦子さん

1995年から高齢者・障害者の住宅設計・リフォームに携わる。2002年、二級建築士事務所スタジオ・ヴォイス設立。2006年、NPO法人世田谷福祉住環境コーディネーター研究会(せたふく)設立。『福祉住環境コーディネーター検定試験2級・1級公式テキスト』(東京商工会議所編)、『住環境のバリアフリー・ユニバーサルデザイン』(彰国社)に事例提供。

設計・施工のポイント

≫Sさんはリハビリを積極的に行っていて筋力も徐々に増えてきたので、排泄、入浴、屋内移動、外出等できるだけ自立できるように計画。合わせて古くなった設備、床・壁下地、断熱材を更新した。

≫機能回復の訓練中なので、進展を見ながらプランを合わせていくこととした。

≫2週間の工期中、連続して工事に入るためにSさんにショートステイをお願いした。

DATA

建物概要

専用住宅 木造2階建て1階部分改修 築40年

対象者

40代女性。病気の後遺症で両側下肢不全麻痺、下肢・体幹筋力低下による歩行障害。父母と同居。

ADL

屋内では車いす自走、一部介助。屋外は車いす介助、通院・通所は父親が車で送迎をしている。歩行はつかまるところがあれば、数歩は可能。更衣・整容、食事、服薬管理等は自立。視力、聴力も問題なし。自分の意思の発現、他者とのコミュニケーションは問題なし。介護サービス等：居宅介護(入浴介助等)2回/週 訪問リハ・通所リハ 各1回/週

アプローチの環境整備



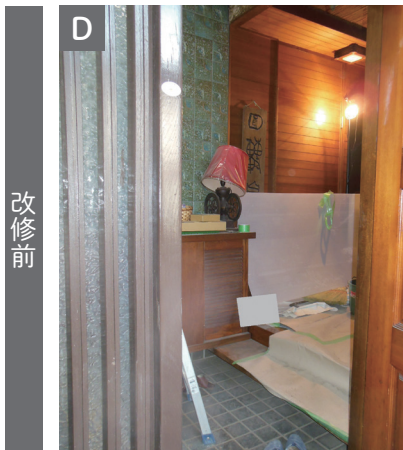
改修前



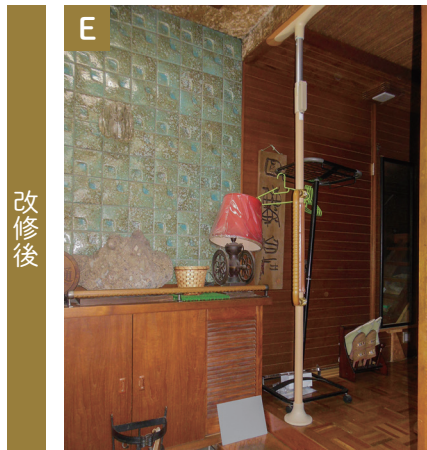
改修後



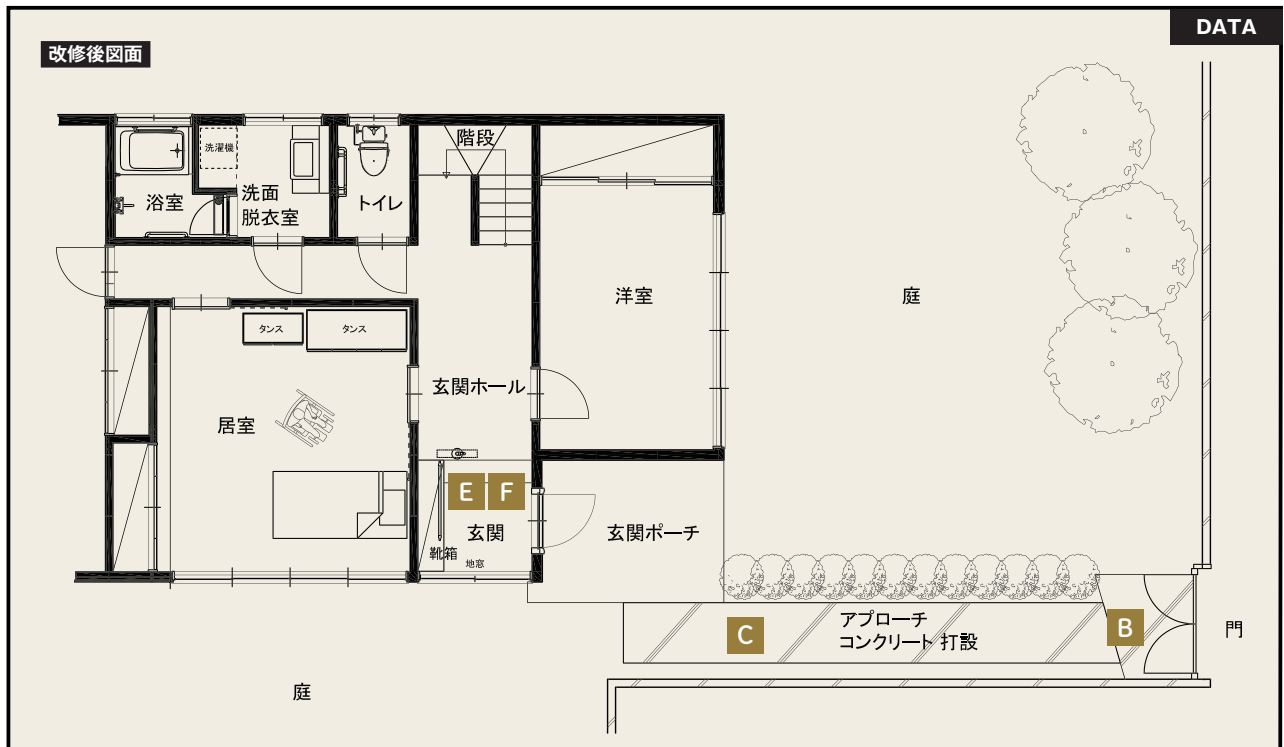
玄関の改修



改修前



改修後



賛助会員の皆様、 いつもありがとうございます

株式会社モルテン
株式会社ケープ
ラックヘルスケア株式会社
シーホネンス株式会社
株式会社松永製作所
公益財団法人テクノエイド協会
株式会社カワムラサイクル
株式会社幸和製作所
アロン化成株式会社
パナソニックエイジフリー株式会社
株式会社社会保険研究所
株式会社ミキ
パラマウントベッド株式会社
日進医療器株式会社
株式会社ランダルコーポレーション
株式会社タイカ
KDDI株式会社
株式会社島製作所
株式会社豊通オールライフ
株式会社ウェルファン
株式会社イーストアイ
株式会社星光医療器製作所
徳武産業株式会社
矢崎化工株式会社
株式会社ウィズ
パラマウントケアサービス株式会社
中央法規出版株式会社
株式会社シコク
株式会社スマート
株式会社タマツ
RT.ワークス株式会社
小宮山印刷株式会社
株式会社ブラッツ
シンエイテクノ株式会社
積水ホームテクノ株式会社
ビズネット株式会社
株式会社ニシケン
東京商工会議所
株式会社モリトー

※令和元年8月30日現在。入会順に掲載しています。

第46回国際福祉機器展 (H.C.R.2019)

来る9月25日(水)～27日(金)に、東京ビッグサイトで行われるH.C.R.2019。本会は、ブース出展とシンポジウムを左記の通り開催いたします。ぜひお越しください。

◆ふくせんブースは…

西3ホール／出版・福祉機器情報ゾーン／小間番号W3-008

◆イベント① シンポジウム

日時／9月25日(水)

11時00分～12時30分

会場／株式会社ビッグサイト

会議棟7F 703号室

※詳細はふくせんホームページにてご確認ください。

◆イベント② ブロック長会議

日時／9月25日(水)

14時00分～15時30分

会場／シンポジウム会場に同じ
対象／ふくせんブロック役員

世田谷区講演会(東京都)

【テーマ】

「介護保険制度における

福祉用具・住宅改修について」

日時／11月14日(木)

18時30分～20時30分

会場／成城ホール

(東京都世田谷区)

第1部 世田谷区より講演

ふくせんより報告

第2部 (講師)厚生労働省老健局
高齢者支援課

課長補佐 畑憲一郎氏

※入場無料

福祉用具専門相談員 更新研修(ふくせん認定)

鳥取県会場(9/10～12)、福岡県会場(9/20～22)、三重県会場(10/23～25)、大阪府会場(12/5～7)、茨城県会場(12/6、7、12)を始め、各地で開催していきます。詳細は、本会ホームページをご覧ください。

ふくせんレポート 1号

発行所 一般社団法人 全国福祉用具専門相談員協会
〒108-0073
東京都港区三田2-14-7 ローレル三田404
TEL : 03-5418-7700 FAX : 03-5418-2111
URL : http://www.zfssk.com/

発行日 2019年8月30日

編集協力 株式会社 東京コア、株式会社 社会保険研究所

