

# 一歩

社会福祉法人 アルカディア

令和4年11月 発行 第50・特集号

## 労働条件調査を読み取り、より良き労働環境を模索する

～ <やりがい>と<生活>を両立させるために ～

今回のニュースレターは前回に引き続き、職場環境・労働条件調査結果に関する内容です。法人という組織の透明性を広げていく「見える化」の一環だと考えています。

同じ障がい福祉事業を展開する福祉法人や民間企業などの実態がつかめない状況にあって、比較対象ができないのが少し残念ですが、これをひとつの契機として、いろんな意味で「より良き労働環境」を創りだしていければと思っています。

### 労働条件・職場環境に関するアンケート調査結果報告(後編)

～理想と現実との乖離をどう埋めていくか～

前編は、主として「職場環境」について、結果と検証を試みてきました。後編では労働条件について考察していきます。できるだけアンケート結果に基づく客観的な検証・考察を心がけながら法人としての見解にも触れていきたいと思えます。  
(※アンケート項目の1～10は49号の前編に記載)

#### 11 労働時間は妥当だと思いますか

- (1) 8名 (14.8%)
- (2) 26名 (48.1%)
- (3) 11名 (20.3%)
- (4) 8名 (14.8%)
- (5) 1名 (1.8%)

1・2の回答が約63%を占め、3を含めると約83%と圧倒的多数です。始業時間は9:00AM～5:00PMであり、各部署とも残業はほとんどない状況ゆえ、労働時間としては比較的「ゆとり」あるものといえます(但し、非正規職員のGH世話人や援護寮の夜間生活支援員は拘束時間が長くて変則的です)。

正規職員は9:00AM～5:00PMで拘束8時間、実労働7時間と一般的な労働時間です(事業所によっては異なる場合があります)。

非正規職員も、週当たりの勤務日数、一日の労働時間など相談に応じることができており、いわゆる「働き方」としては、悪い条件ではないと思われます。

#### 12 希望に沿った休暇がとれていると思いますか

- (1) 21名 (38.8%)
- (2) 20名 (37.0%)
- (3) 3名 (5.5%)
- (4) 6名 (11.1%)
- (5) 4名 (7.4%)

夏休みは8日間。年末年始8日間、こうした現状に対してアンケート結果では約76%が満足しています。夏休みは、これまで10日間でしたが、多すぎて業務に支障をきたすということで今年度から8日間に減りましたが、それでも納得していると読み取れます。年休についてもほぼ100%取得可能となっています。休みをとりながら、仕事に集中することが大切だと思います。

#### 13 (正規職員対象) 貴方の現在の基本給は以下のどれに該当しますか?

- (1) 18万～20万円 6名 (28.5%)
- (2) 20万～22万円 9名 (42.8%)
- (3) 22万～24万円 3名 (14.2%)
- (4) 24万～26万円 2名 (9.5%)
- (5) 26万～28万円 1名 (4.7%)
- (6) 28万円以上 0名 (0%)

20～22万円が最も多く約43%。22万以上は約28%で28万円以上は一人もいない結果。これは低い水準だと思います。冒頭の「職員の全体状況」で触れているように平均基本給が20万8,000円位ゆえ、この数値結果は推測どおりです。初任給は18万3,000円。この額が「少ない」ことも否めない現実です。

#### 14 (非正規職員対象) 貴方の現在の時給は以下のどれに該当しますか?

- (1) 900～920円 11名 (39.2%)
- (2) 920～940円 3名 (10.7%)
- (3) 940～960円 5名 (17.8%)
- (4) 960～980円 1名 (3.5%)
- (5) 1,000円 5名 (17.8%)
- (6) 無回答 3名 (10.7%)

平均時給が950円となっているため、この時給分布はほぼ納得しうる数値です。ただ非正規職員が正規職員より多い現状でこれらの職員が果たしている役割は大きいものがあります。それに見合う給与が支給されているか?と問われれば、「否」と答えるしかありません。最賃法の改訂もあり、来年度より雇用の時給を950円に引き上げることを考えています。

### 15(正規職員対象)貴方の現在の基本給に対してお答えください

- (1) 非常に満足している 0名 (0%)
- (2) ほぼ満足している 0名 (4.1%)
- (3) まずまず満足している 12名 (50.0%)
- (4) それほど満足していない 10名 (41.6%)
- (5) 全く満足していない 2名 (8.3%)

### 16(正規職員対象)15の設問に(4)(5)と回答した職員のみお答えください。どれくらいの基本給額を希望しますか

- (1) 19~20万円 0名 (0%)
- (2) 20~22万円 2名 (16.6%)
- (3) 22~24万円 3名 (25.0%)
- (4) 24~26万円 2名 (16.6%)
- (5) 26~28万円 3名 (25.0%)
- (6) 28~30万円 0名 (0%)
- (7) 30万円以上 0名 (0%)
- (8) 無回答 2名 (16.6%)

### 17(非正規職員対象)貴方の現在の時給に対してお答えください

- (1) 満足している 2名 (7.1%)
- (2) ほぼ満足している 6名 (21.4%)
- (3) まずまず満足している 10名 (35.7%)
- (4) それほど満足していない 7名 (25.0%)
- (5) 全く満足していない 1名 (3.5%)
- (6) 無回答 2名 (7.1%)

### 18(非正規職員対象)17の設問に(4)(5)と回答した職員のみお答えください。どれくらいの時給を希望しますか？

#### ①現在の時給に対するアップ額でお答えください

- (1) 30円 2名 (25.0%)
- (2) 50円 5名 (62.5%)
- (3) 50円以上 1名 (12.5%)

#### ②時給の上限を1,000円に設定していますが、このことについておたずねします

- (1) 現在の上限額でよい 5名 (17.2%)
- (2) 1,100円に引き上げる 6名 (20.6%)
- (3) 1,200円に引き上げる 8名 (27.5%)
- (4) 上限を設定しない 5名 (17.2%)
- (5) 無回答 5名 (17.2%)

### 19(正規職員対象)

現在の初任給は18万3千円ですが、この額についてお答えください

- (1) 妥当な額 13名 (50.0%)
- (2) 低い 13名 (50.0%)
- (3) 高い 0名 (0%)

### 20(正規職員対象)

19の設問に対して(2)と回答した職員におたずねします。初任給額はどれくらいを希望しますか？

- (1) 18万5千円 3名 (23.0%)
- (2) 19万円 6名 (46.1%)
- (3) 20万円 1名 (7.7%)
- (4) 21万円以上 0名 (0%)
- (5) 無回答 3名 (23.0%)

予測どおりの回答になっています。(1)(2)はゼロ回答で現行基本給に満足していないことが一目瞭然にわかります。約半数(約50%)の職員が給与に不満をもっている。この事実は法人として真剣に受け止めねばなりません。

しかし、人件費比率は70%を超えている現状です。福祉業界では70%くらいは覚悟しなければいけないと思いますが…。80%に(あるいはそれ以上に)達するとピンチ。この現状を如何にうけとめていいのか？

希望する基本給額にはバラツキがみられます。傾向としては22~28万円に集中しています。

日本における正規労働者の平均賃金は年間で433万円(賞与分5カ月として月額平均賃金は約25万円か?)これは企業全体の平均ゆえ、中小企業に絞ってみると年間平均賃金は340万円、月額平均では約23万円(以上はネット検索による)。いずれにせよ、20万円をクリアすることが目標です。初任給引き上げの原資はそう多くはありません。

(1)(2)(3)までを「満足」とすれば約64%が該当する。ただ、約28%の不満をどう受け止めればいいのでしょうか?3分の1の職員が不満を感じているというのは決して無視できない現実です。

正規、非正規職員とも給与には不満をもっています。この現実をどういう形と中身で説明すればいいのか?満足してもらえるのか。今のところ方法すら浮かんできません。

950円の時給を希望する職員が多い結果となっています。来期から雇用時時給を950円にする予定ゆえ、要望には応えられそうです。当法人では比較的高齢の非正規職員が多く、この傾向は現在の日本経済の特徴です。それゆえ、非正規職員の労働条件には、真剣に取り組んでいかなければならない課題と認識しています。

1,000円の上限設定に対して不満の回答は約65%。「時給が青天井でない」ことは当然として、この「上限設定」についても近い将来検討課題となるでしょう。

調査結果からは1,100~1,200円への引き上げが約半数を占めている。原資と相談しながら今後の過程で1,100円への引き上げは検討の余地大いにあると思います。

統計結果としては「妥当」、「低い」が五分五分。なんとも言えない結果。ただ、先にも触れたように、18万3,000円という初任給は低いと思っています。今後、ある年数をおきながら少しずつ引き上げていきたい。

19万円の回答が約46%と最も多い。納得できる数値です。日本の初任給は世界の先進国においても低いと言われているが、その低い水準の中でも更に低いのだから何とかしなくてはいけない。先に触れたように20万円を目標にして早い時期に達するようにしたい。

## 21 (非正規職員対象)

現在の雇用時時給は900円ですが、この額についてお答えください

- (1) 妥当な額 13名 (50.0%)
- (2) 低い 13名 (50.0%)
- (3) 高い 0名 (0%)

## 22 昇給についてお答えください

(正規職員対象)

現在、毎年の昇給額は3千円で推移していますが、この額についてお答えください

- (1) 妥当な額 14名 (53.8%)
- (2) 低い 11名 (42.3%)
- (3) 高い 0名 (0%)
- (4) 無回答 1名 (3.8%)

「妥当」「低い」が五分五分の結果。世間相場は、900円前後です。職種にもよりますが、コンビニ・外食関係では1,000円が一般的な相場となっているようです。900円は最低ラインだと思われます。群馬県での最賃法も900円に迫る金額になりました。法人としてできる限り検討し、努力していきたいと思います。

「妥当」、「低い」という回答が圧倒的で約96%を占めています。「妥当」との回答が「低い」の回答を少しだけ上回っていますが、読み取り方は難しいです。

今後、3,000円～5,000円の範囲で毎年昇給額を検討していくことも必要になってくるでしょう。

## 23 (非正規職員対象)

現在、毎年の時給昇給率は2%ですが、この昇給率についてお答えください

- (1) 妥当な昇給率 11名 (42.3%)
- (2) 低い 15名 (57.7%)
- (3) 高い 0名 (0%)

「妥当」、「低い」という回答が100%を占める結果となっている。正規職員と同様の結果。それなりの昇給を毎年実施している法人の姿勢を一定程度評価しつつ、もう少し「なんとかならないか?」と思っていると読み取れます。

## 24 昇給は全職員一律ですが、このことについてお答えください

- (1) 一律でよい 34名 (62.9%)
- (2) 一律でなくてもよい 20名 (37.0%)

「一律でよい」と回答した職員は34名(約63%)。多くの職員が「一律昇給」を望んでいます。一方で「一律でなくともよい」という回答が約37%(3分の1以上)いることも見逃せないことでしょう。但し、「一律でない場合の基準について」はこのアンケートでは不明です。

## 25 現在の業務について過重労働だと感じていますか

- (1) 過重だ 3名 (5.5%)
- (2) 少し過重だ 11名 (20.3%)
- (3) 普通 34名 (62.9%)
- (4) 楽だと思う 2名 (3.7%)
- (5) 無回答 4名 (7.4%)

(3)、(4)の回答が約66%。業務の負担度は職員の感じ方によって個人差があるため、この数値をそのまま受け止めることはできないのですが、それほど「過重労働」にはなっていないと思われます。

ただ、この仕事は「人との関り」を重視する内容であるため、身体面より精神的負担が大きいことに目を向け、職員のメンタルヘルスには留意していくことが大切だと思います。

## 26 法人全体、あるいは各事業所において、「ハラスメント」が生じていると思いますか

- (1) 起こっていない 14名 (25.9%)
- (2) ほとんどない 25名 (46.3%)
- (3) 少ないが起きている 11名 (20.3%)
- (4) しばしば見受けられる 4名 (7.4%)

「無い」との回答が約26%。(2)、(3)、(4)の「ある」と読み取るなら約74%の回答となっています。これは高い比率と受け止めなければなりません。

この20数年、時代は大きく変化しました。現代社会ではセクハラ、パワハラ、モラハラ(その他)のハラスメントが大きな課題となっています。法人としてまだ対応しきれていないのが現状です。

## 27 「リスクマネジメント」について対策は行われていると思いますか

- (1) 十分に行われている 17名 (31.4%)
- (2) 行われているが不十分 26名 (48.1%)
- (3) 非常に不十分 3名 (5.5%)
- (4) 無回答 8名 (14.8%)

(1)の回答が約31%。(2)、(3)の「不十分」が約68%。法人のリスクマネジメントはまだ不十分と言わざるを得ない現状です。2年半に及ぶコロナ禍は法人にとって様々なリスクマネジメントが問われる結果となっています。

## 28 「苦情申し立て」、「虐待」等は時々、生じているのが現状ですが、このことについてどう思っていますか

- (1) 多いほうだ 5名 (9.2%)
- (2) これくらいは起きるものだ 15名 (27.7%)
- (3) 少ない方だ 19名 (35.1%)
- (4) 実際、表面化する件数より起きている 15名 (27.7%)

このアンケート結果で注目すべきは(2)と(3)が同数の結果だということです。「これくらいは起きるもの」と現状を受け入れる意見と「表面化する件数より起きている」と表にでない「苦情・不平・不満」に着目している職員が約28%づついる。「表面化しない苦情を感じ取っている」ことが重要ではないかと思います。法人としては、謙虚に受け止めていきたい。

## 29 現行の教育・研修についておたずねします

- (1) 十分に行われている **7名 (12.9%)**
- (2) 今のままで十分 **23名 (42.6%)**
- (3) まだ不十分だ **20名 (37.0%)**
- (4) 非常に不十分だ **4名 (7.4%)**

「現状で十分」との回答が**約55%**。「不十分」が**約44%**。おおよそ半数ずつという結果。法人としてはかなり計画的かつ充実した研修を行っていると思っていたのですが…。この結果を今後、参考にして更に充実させていかなければなりません。

## 30 法人の経営について、関心がありますか

- (1) 大いに関心がある **10名 (18.5%)**
- (2) 時々関心をもつ **27名 (44.4%)**
- (3) あまり関心がない **12名 (22.2%)**
- (4) 全く関心がない **5名 (9.2%)**

(1)、(2)の「関心をもっている」が**約63%**。(3)、(4)の「関心がない」が**約31%**。半数を超える人たちが関心を寄せています。これは予想外の結果。

法人の運営・経営についてもっと法人内においても「見える化」を進めていきたいと思っています。

## 31 法人の経営状況について、どの程度知っていますか送迎

- (1) よく知っている **3名 (5.5%)**
- (2) ある程度は知っている **18名 (33.3%)**
- (3) 知らない **33名 (61.1%)**

(1)、(2)の回答は、**約39%**。(3)が**約61%**。前の設問との関係でとらえると、関心はあるが実際に「知っている」職員は比率的には低くなっています。

法人の運営・経営は、職員全体の生活に関わることゆえ今後、公表し、共に考えていきたい。

## 【労働条件に係る総評】

### ● 職員のアンケート解答及び意見をできるだけ尊重したい

労働条件、特に賃金について職員の意見は、まずもって率直な内容であると感じます。やはり生活がかかっており、それを背負って生きている訳ですから当然だと思います。この結果を受けて法人アルカディアは、職員の意見をできるかぎりくみ取り、具体的に伝えていく責任があると痛感します。

### ● 「実質賃金・生活給」という考え方が働く者にとって必要不可欠

法人がこういう言い方をするのも少々変なことですが、職員の皆さんに「実質賃金・生活給」という考え方についてお話しておきます。一つの発想であり、かつ重要な視点です。

あまり聞きなれない言い方ですが、わかりやすく言うと賃金が上がっても物価が上がれば、実質的には給与の上昇には結びつかない（あるいはゼロに等しいか、マイナスになってしまう）ということです。毎年（正確に言えば毎月）「総務省」は、「消費者物価指数」を公表しています。メディアによれば、**2022年度8月現在の「消費者物価指数」は、2020年度を100%としたとき103%、つまり3%上昇していると報じられています。**

コロナ禍での景気低迷、ウクライナ侵攻による小麦・石油等の供給不足が続く、食品類は軒並み「値上げラッシュ」です。ガソリン価格も1ℓ150円台が収まる気配がありません。野菜、魚類も同様状態です。つまり、給料は下がっている状況といえます。

### ● 法人経営についても同時に理解を深める

但し、以下のことにも触れておきたいと思っています。私たちが暮らす資本主義社会は、会社、福祉法人にしる、あるいは各種業種にしる、収益がプラスであることが前提条件であり、その収益の中から一定の内部留保を確保した上で残りを給与配分していく方法をとるというシステムです。

法人アルカディアにおいては将来的な設備投資をかなりの金額をかけて行わなければなりません。このあたりの「事情」をいざれ近いうちに職員の皆さんに説明しなければなりません。50数名の小規模な法人ですので、「法人の「見える化」を最大限実現し、皆さんと一緒に納得しうるような答えを出せるよう考えていきたい。

### ● 日本人の「儉約美德」は歴史的伝統？

日本人には、伝統的「美德」があります。「**節約・儉約**」が**美德**という習性です。欧米諸国などでは「消費」を惜しまない習慣があり、とにかく金を遣う。単純な話で「消費」や「投資」があれば、「景気」は良い循環作用で給与も上昇していく訳です。

消費・投資は控えてしまう。つまりは現在の・将来的不安を感じる時、消費控えが先行し、市場に金が出回らないことになる。これがいわゆる「**デフレスパイラル**」という**現象**となる訳です。日本人の民族性というか、歴史的に守られてきた美德なのだから容易には抜け出せない。賃金が下がれば、文句を言いながらも「我慢して食費を減らす」ことに専念する従順かつ誠実な国民性なのです。

何が問題かという、デフレはまだ脱却できず、景気は回復せず、税収は少なくなり、国家財政は厳しく、結果として福祉予算が抑制され、福祉事業は右肩上がりの業界ではない状況になっていくということです。

### ● 法人「運営・経営」について

日本の企業に見られる「旧態依然」とした体質がよく話題になります。メディア報道で数年前、三菱重工と日立重工との合併話（これは日本の重工業界が世界に立ち向かえる産業となるには大いなる必須課題でもあった）が持ち上がったが…最終局面で白紙に戻された。「**（合併に）反対したのが、両社のOB連中だった**」そうです。

このような出来事に象徴されるように、「旧態依然とした体質」とは、部外者たるOBたちが現場のことにちょっかいを出すことです。現場のことを知らず、「**何十年も前の過去の感覚**」でモノ申すのだから**時代錯誤もはなはだしい**ことです。法人アルカディアは決してこのような道（体質）はとらないで進んでいきます。

●アンケート結果踏まえて検討事項として取り組みたいこと  
アンケートの具体的な設問事項についていくつか取り上げて法人としての現時点での見解を述べておきます。

### ●給与に係る加算について

雇用時の基本給に「資格・経験加算を配慮してほしい」という意見については、慎重に取り組んでいきたい。少し時間が掛かりますが…。できるだけ迅速に進めていきます。

### ●昇給に関する「能力給」について

この課題も意見としては理解できます。ただ「職員の能力」を査定するのは非常に難しいと思われれます。職員各々の「能力」を判断する基準が定まっていないこと、基準を設定するとして「人が人を査定する」という作業は、「基準」があったとしても中々困難を伴うことが予測されます。

また、「能力給」に関する査定基準は、幾つかあります。ただ、それとて「人が人を評価する」ことは非常に難しいことです。私たちの業務において、「目に見える実績」を評価したとしても「職員個人」というより、「チームとしての実績」という面が大きいと思えるからです。

### ●ハラスメントについて

予想外に「ハラスメント」を感じている職員が意見を寄せている現状に対して法人は取り組んでいく必要性、重要性を感じざるを得ません。ただ、以下のようなことも考えられます。法人として「なんでも自由に発言できる職場環境」を大切にすることのバランスをどうしていくか？という課題です。「自由な意見」とは、時に「激しい議論」になることもあります。その際、少なからず傷ついたりした場合にその気持ちを相談できるか？要は「バランス」なのでしょうか？

### ●「苦情・不満・不平感」などについて

このことについても、今まで以上に法人、全ての職員で話し合いながら取り組んでいかなければいけない課題です。利用者の言葉に出せない「不平・不満」をどう感じとるか？表現してもらえぬ雰囲気を作るのか？「苦情・不満の類は、かなり多くあるもの」というくらいの意識は絶えずもっておくべきです。

先に触れたように職員の意識と利用者の意識は根の部分で共通しています。職員の皆さんが「自由な発言・意見が言いづらい」と感じているとすれば、利用者も同様な印象を持つのです。「抑圧する者は決して自由ではありえない」という教訓的名言があります。

「管理・抑圧する者（同時に「されている者も」）は、他者に対してどこか抑圧的態度を現す」という意味です。要するに「職員が自由」でなければ、利用者に対して「自由な対応・振舞」が損なわれるということです。このような観点で、「苦情・不平・不満」について考えてみるのも一つの方法かもしれません。

## 【全体的総評及び検証】

### ●組織・仕事にとって大切なものは何か？

組織・仕事にとって大切なことを列挙していきます。①ゆとり ②活動性 ③創造性 ④前進性 ⑤振り返り

### ⑥法人の民主的運営等が挙げられます。

これらの項目についてアンケート結果を基に5段階評価で点数化してみます。5段階は、5点（とても良い）、4点（まあまあ良い）、3点（普通）2点（悪い方だ）1点（とても悪い）

#### ①ゆとり

労働時間（始業時間を含む）、残業時間、仕事量、勤続年数、休みの取得度（取得しやすさを含む）などから5点評価。但し、人員配置がギリギリであるため、4に近い5点。

#### ②活動性

仕事に対する真剣さ、活気、話し合いについては（これらを総合的にみた印象であるが）4点評価。

#### ③創造性

仕事に対する工夫・配慮、新しいことへの挑戦、対外的な学び（姿勢を含む）などから3点評価。

#### ④前進性

法人全体の軌跡、各事業所の対応（度合い）、労働条件に対する改善策（配慮）などから3点評価。但し、4点に近い3点という意味で3.5点。

#### ⑤振り返り

スタッフ会議の内容、管理者会議の頻度及び内容、職員の会話などから3点評価。但し、4点に近い3.5点。

#### ⑥法人の民主的運営

理事会、評議員会の頻度及び審議内容、法人経営戦略会議の設置及び内容、理事長のワンマン性（依存度を含む）などから3点。但し、厳しく判断するなら2点に近い3点（2.5点）。

### ●職員の総意

法組織・職場環境は職員の「努力・思い」によって（しか）創り出せないもの。

法人アルカディアには「組織は人なり」という基本があります。簡単にいうなら「組織は<人>で構成され、それぞれが個性や自分らしさを発揮してこそ組織として存在しうる」ということです。職員一人一人が組織構成員として職場環境や働きやすい場を創っていく姿勢をみせているのか？と全ての職員が自らに問うてほしいと思っています。ただ、「言うがやすし」でそう簡単なことではありません。

## ●現代社会における組織の在り様について

近年、組織の在り様が随分変化してきているようです。「ガバナンス」とか「コンプライアンス」という言葉が使われています。

「ガバナンス」とは、企業や法人において公正な判断・運営が実施されるように統制する仕組のことです。「コンプライアンス」とは、法令・規則を守る意味です。「組織の公正な判断・運営や法令順守」などは至極当然のことなのですが、**どうも企業などにおいて「トップダウン」、「ワンマン経営」、「物事の決定過程での不透明さ」などが当たり前のように行われてきた風潮があるようです。**

こうした日本の企業（組織）に横行してきた「ツケ」が回ってきているように思われます。周知のように「高度経済成長期」において、「右向け、右」「白が鶴の一声で黒になる」ことが当たり前のようにになっていた傾向が我が国の組織や企業にやはり現在も残されています。

## ●理事長ワンマン体制の反省的検証

法人の経緯を振り返ると…。設立時から理事長の「権限」は強いものでした。確かに牽引力を発揮しないと先へ進んでいかない面はあったと思います。**それなりに他職員の「意見、発想、考え」など「聞くフリ」をしながら、結局「後ろについてこい！」式の運営がまかり通ってきたと振り返ることができます。**当初の何年間も、それで良かったかもしれませんが（または「そうするしかなかった」その意味で止む無きこと「必要悪」だったのかもしれませんが）。

ただ、それだけでは法人運営は、先に触れた**「日本型経営」と変わりなく、時代状況から取り残されていくばかりです。**法人職員は、「これではよくない！」と感じつつあります。

現在の時代にあった法人運営にしていく時期が来ていると痛感します。

## ●やりがいとより良き「労働環境」を求める傾向

1990年代、いわゆる「バブル崩壊」以降、この傾向に拍車がかかりました。より自分の能力が発揮できる職業（職種）を求めるようになりました。同時により良き労働環境を求め始めたのです。

例えば、半導体部門において日本が最先端を走っていた時期はほんのわずかであり、2000年代に入ると急速に没落していったことは周知の事実。「知識・技術」は日進月歩です。

このように組織（企業体）は絶えず、**時代を読みながら「先を見据える」視点・姿勢が求められるといえます。**

## ●福祉法人の分野ではどうなのでしょう？

最後になりますが、世界～日本の経済状況の中であって、福祉の世界で「運営・経営」はどうか？について触れておきます。とはいっても、このことに詳しく触れるだけで長くなってしまいますので、ここでは簡単に触れるだけにとどめておきます。

### ①福祉法人の立ち位置

これまで福祉領域においては、比較的（企業などと比べて）市場競争とは一線を画したところに位置してきました。それゆえ、「勝ち組・負け組」という**二極分断から免れてきたわけ**です。比較的安定的業種として存在してきたといえます。少なくとも10年ほど前までは、一定の収益を上げられる安定的業種だったのです。ところがその「立ち位置」も危うくなってきているのが現状です。民間企業の「福祉分野」への進出も見逃せない傾向です。

### ②国の施策に左右される

とはいっても福祉分野では、企業とは異なり、国の施策に左右される比率が極めて高い領域です。要するに国の打ち出す施策に逆らえない。**国の決定事項に規定された範囲で事業展開を余儀なくされるところが大きい**ということです。具体的には「基本単位」が下げられる。他方、「加算のランキング」で「上位をクリアしろ」といわれれば、なんとか「加算上位確保」に軸足を移行せざるを得ない状況です。無念なことですが、この枠を超えることはできません。このような状況下で職員全員が工夫していかなければならない現実に直面しているのです。

### ③法人アルカディアにとっての現在と未来はどうか？

このアンケート結果を検証し、今後の「法人の将来」について語ることにします。法人は**「質の良い障がい福祉サービスを提供すること」「労働条件をより良きものに改善すること」**を基本としています。この二つを両立させていくのは、決してたやすいことではありません。いや、非常に困難かつ厳しいことと言わざるを得ません。

しかし…アルカディアに縁あって働く皆さんは、両方をきつと求めるだろうと思います。それは法人アルカディアとしても求めていることでもあります。理想と現実はいつとも一致するとは限りませんが…。一步でも、いや半歩でも理念・理想に近づいていくのが法人の基本的姿勢であり、また「皆で創り上げていく」姿勢です。

法人アルカディアは、2000年（H12年）設立以来、精神障がい者福祉を主軸として担ってきました。精神障がい者福祉はまだ**「夜明け前」**です。

私たちはまだ途上にいます。「国の無策」を何度嘆いてみても仕方ないのです。社会の変化をしっかりと捉え、少しずつ確かな一歩を踏み出しながら前へ進んでいきたいと思っています。

以上

## 編集後記

今回のニュースレターは第50号。節目として「職場環境・労働条件調査」を実施し、その結果を特集号として掲載することになりました。活字ばかりで多少読みづらく、また、多い紙面となったこと、ご了承ください。

法人アルカディアは、これまで多岐にわたる課題を抱えています。そして今も多くの課題を抱えています。職員一丸となって、他法人、読者皆様の助言や協力を仰ぎながら、前へと進んでいきたいと思っています。

ニュースレター編集委員会