

ア ス ク

Advise and Support Care services

介護サービス相談サポートセンター
福祉サービス第三者評価機関
地域密着型サービス外部評価機関

アスクニュースレター No. 37

2010年7月20日

発行 特定非営利活動法人アスク
発行人 佐藤由紀子

〒325-0074 栃木県那須塩原市松浦町118-189

TEL/FAX : 0287-62-4310

E-mail : npo.asc@nasuinfo.or.jp

web : <http://asc.nas.ne.jp/>

評価者からのメッセージ

「素で立つ」ことの大切さ

波塚静亮(なみづかせいすけ)

私は、今からもう20年以上前のことになりますが、秋田居住の「わらび座」という舞台集団で演技者、役者をやっていました。24歳で入座し2年間の研究生生活、そして役者生活、その中でいろんなことを学びました。その中で役者として一番大切なものは何かと問われれば、自己客観的に見ることでできる能力と言っても良いと思います。もちろん、いろんな芸術スキル、感性、大切なことは他にもたくさんありますが、舞台の言葉で「ダメ出し」という言葉があります。当日の舞台のはねた後、片付けも終わったバスの移動中に、舞台監督からその日の舞台の所謂「ダメ」を出されるのです。疲れているわけですから、きついダメ出しを食うと正直、めげますし、腹が立つこともあります。

みなさんも理解できると思いますが、自分の姿、有り様は、案外自分では分からないのです。どんな風に人が自分を見ているか、他人はどう見ているか？役者というのは、正に舞台に自分を曝す仕事です。今ならビデオもあるから案外、自分の姿を後で見て、振り返るといっても容易ではありますが、要は、自分がどう演じているかを、もう一人の自分がちゃんと見ることができかどうか、大切なのです。不思議な体験ですが、いい芝居をしている時は、その演じている自分を頭の上の方で見ている自分を意識することがあります。どんなに主観的には、役になりきって演じていても、客観的に見たらいい演技とは、言えない場合もあるということです。

舞台は、役者だけで成立するわけではありません。舞台を支えるスタッフの存在と観客なしには成立しないのです。その対極に評論家という人たちがいます。所謂、劇評家と言います。この人たちも必要なのですが、往々にして、ディテールに拘りすぎるきらいがあります。批評のための批評になるのです。でも、観客は率直です。細かいことはどうでもいい、おもしろいかおもしろくないか、感動したか、しないか、およそはっきりしているのです。また、大前提に、無条件で楽しみたいと欲求のもとに来ているのです。貴重な時間と金を使い、わざわざ劇場に足を運ぶのですから、時に劇評家以上に辛らつでもあります。肥えた観客の目ほど、怖いものはありません。それこそが芝居・舞台を進化させるのです。そして、また、観客の喜びと感動こそが、役者のエネルギーでもあるのです。

私の2年間の研究生時代の演劇講師に良く言われたことがあります。「素で立つ」ということの大切さをです。役者は、素材です。料理する前の材料です。どんな風にも、変わらなければならないのです。人間は感情の動物ですから、いろんな感情を持っています。それが、いろんな場面で成長を阻害する場合もあるのです。いろんな人を見てきましたが、大きな成長をする人には、大きな共通点があります。素直に人の意見・話を聞くことができるということです。まあ、我と我身を振り返ったとき、どうなのか？いささか疑問も残りますが…。邪心のない、澄んだ気持ちで生きていくことができたなら、そして誰の前であっても昂然と顔を上げて生きていけたらと思う昨今です。

(地域密着型サービス外部評価調査員、企業組合とちぎ労働福祉事業団勤務)

5月9日(日)那須塩原市いきいきふれあいセンターで、2010年度のアスク定期総会が開催されました。会員15名が出席、委任状14名提出により総会は成立し、前年度の事業計画と決算、今年度の事業計画と予算が満場一致で承認されました。今年度は役員改選期でもありましたが、全役員の再任も承認されましたので、以下に今年度の事業計画を掲載します。(理事長 佐藤由紀子)

2010年度事業計画

1. 運営方針

アスクのミッション(定款第3条)「福祉サービスの利用者の自立と自己決定が尊重され、市民としての権利や人権を主張できるよう支援し、福祉サービスや福祉政策がかかえている問題解決に必要な事業、ならびに福祉サービスの質を向上させる事業を行うとともにだれもが安心して生活できる地域社会の構築に寄与すること」に基づき、相談事業、情報収集・情報提供事業、調査活動、啓発活動ならびに提言活動をさらに充実させます。

2010年度は福祉サービス第三者評価、特に児童養護施設の評価活動が増える見込みです。利用者や事業者に信頼される評価機関となるために、評価者等の養成ならびに学習・研修活動や情報収集活動にも力を入れ、評価者の質を上げていきます。

地域密着型サービス外部評価は、2010年度に評価手法の改訂が行われます。また、地域密着型サービスについて介護サービス情報の公表制度の調査機関として申請し、とちぎ介護サービス情報調査公表センターと連携しながら、外部評価と一体的に活動をいたします。

アスク創立10周年にあたり、会員や一般市民の役に立つような記念事業を実施します。

2. 特定非営利活動に係る事業の実施計画

(1) 福祉サービスに関する相談および解決支援事業

福祉サービスに関する相談

【内容】福祉制度、福祉サービスに関して高齢者や家族からの苦情や相談を受け付け、解決への支援を行う。

福祉サービス現場からの相談

【内容】福祉サービス事業者の職員からの苦情や相談を受け付け、解決への支援を行う。福祉サービス事業者からの相談に応じ、適切な助言や情報提供を行う。

(2) 福祉に関する情報の収集提供・調査・研究事業

ニュースレター発行事業

【内容】市民や事業者の啓発となる介護サービスに関する情報を提供するためニュースレターを年4回程度発行し、会員、サービス事業者、行政、その他必要とする所へ配布する。

【活動】4月、7月、10月、1月の発行を予定
ホームページの充実

【内容】ホームページを通して、アスクの紹介、ニュースレター、第三者評価事業内容を掲載し、セミナーやシンポジウム等のお知らせを行う。

【活動】ニュースレター発行時と評価結果公表等、随時の更新を図る

介護保険に関する市町村調査

【内容】県内市町村の介護保険に関する調査と報告書の作成を行い、さらに、サービス利用者の実態を把握する活動を実施する。

10周年記念誌発行

【内容】アスク設立10周年記念誌『男の介護(仮称)』を発行する

【活動】

男性介護者からの原稿募集

男性介護職員アンケート調査と結果の分析
記念誌編集と発行

(3) 福祉サービスの第三者評価事業

第三者評価等に関する研修

【内容】栃木県における福祉サービス第三者評価制度の評価者調査者ならびに栃木県地域密着型サービスのうちの認知症対応型共同生活介護（介護予防を含む）と小規模多機能型居宅介護（介護予防を含む）事業所の外部評価調査員ならびに介護サービス情報調査の調査員を養成し、必要なフォローアップ研修に派遣すること。

アスク内部において、評価者・調査員のレベルアップのための学習会を実施すること。

【活動】

栃木県福祉サービス第三者評価 評価調査者養成研修 3名程度

同 評価調査者継続研修 12名

栃木県地域密着型サービス外部評価 評価調査員養成講習 3名程度

同 評価調査員継続研修 9名

栃木県地域密着型サービス介護サービス情報の公表調査員養成研修 9名

アスク評価者等内部研修・学習会

第三者評価等に関する事業

【内容】事業所からの委託を受けて、第三者評価および地域密着型サービスのうちの認知症対応型共同生活介護（介護予防を含む）と小規模多機能型居宅介護（介護予防を含む）事業所の外部評価ならびに介護サービス情報調査を実施すること。

【活動】

栃木県福祉サービス第三者評価 4件

栃木県地域密着型サービス外部評価ならびに情報の公表調査 20件

第三者評価および外部評価、情報の公表調査に関する運営ならびに情報収集・普及啓発活動

【内容】第三者評価および外部評価ならびに情報の公表調査を円滑に実施するため、さらに、評価機関・調査機関として評価や調査の質を高めるために、必要な情報収集と連絡・調整を行うこと。

【活動】

とちぎ福祉サービス第三者評価推進機構主催事業への参加協力

とちぎ介護サービス情報調査公表センター主催事業への参加協力

アスク地域密着型サービス外部評価審査委員会開催

アスク介護サービス情報の公表調査監理委員会の開催

県内外評価機関・情報の公表調査機関との連絡調整、情報収集

(4) 福祉に関するセミナー、シンポジウム等の開催事業

福祉に関するセミナーの企画運営

【内容】福祉サービスを受ける側、提供する側双方に必要な知識の向上、福祉サービス第三者評価等の評価者の技量向上のための学習会、講演会、セミナー、シンポジウム実施。

【活動】アスク設立10周年記念フォーラム開催
福祉に関する講座への講師派遣。

【内容】福祉に関する講座への講師派遣。市町村の高齢者施策、介護保険を知るための出前講座の受託。

(5) 福祉施策に対する提言事業

福祉施策に関する調査研究、提言

【内容】高齢者保健福祉施策等に関する調査研究をし、行政に対して市民提案をする。福祉制度および介護保険法改正に関する情報収集。

【活動】

那須塩原市介護保険運営協議会ならびに行政の委嘱による審議会等への参加

グループホーム「和」運営推進会議参加協力
外部団体主催セミナー、シンポジウム等への参加派遣

アスク役員体制（全員再任）

理事長	佐藤由紀子（那須塩原市）
副理事長	早乙女順子（那須塩原市）
理事	加藤悦雄（宇都宮市）
理事	児玉久美子（那須塩原市）
理事	陣内雄次（宇都宮市）
理事	永田博子（那須塩原市）
理事	佐藤賢二（宇都宮市）
理事	田中義博（宇都宮市）
監事	中島幹夫（小山市）

地域密着型サービスの外部評価と介護サービス情報の公表

今年度から、地域密着型サービスの外部評価と介護サービス情報の公表（以後、情報の公表と言う）調査を、評価機関が同時に担当することになり、アスクも情報の公表調査機関として認証されましたので、両方の制度についてにあらためて解説いたします。

外部評価

地域密着型サービス（認知症対応型共同生活介護～いわゆるグループホーム、小規模多機能型居宅介護）は、毎年、外部評価を実施することが決められております。アスクは、2006年度より外部評価機関として、県内の事業所の外部評価を年に10数件担当しております。

外部評価は、グループホームの経営者や入居者家族が自ら主導して制度化しました。グループホームが小規模であるがゆえに職員と利用者が密着し、外部に対して閉鎖的になりがちになるため、定期的に事業所内部で自己評価をすると共に外部の目を入れて、サービスの質の維持・向上ならびに運営の透明性を担保しようとしたものです。

外部評価は2002年頃から、認知症介護・研究研修東京センターが全国のグループホームで実施するようになり、栃木県でも2004年の夏には第1回目の評価結果が公表されています。その後、都道府県単位で選定された評価機関が実施することになり、今年の春までに既に6回の外部評価を受けている事業所もあります。

外部評価は項目数や公表の仕方が何度か改訂された結果、外部評価結果を読むとその事業所のサービス内容がよく分かるようになりました。毎年、評価結果は独立行政法人「福祉医療機構」の情報サイトWAM NET (<http://www.wam.go.jp/>)で見ることができ、結果を経年で比較することもできます。

外部評価では、事業所による自己評価、利用者・家族へのアンケート調査、提出書類の審査（事前に評価機関に送られてきたパンフレット、契約書、重要事項説明書、運営規程、介護計画書書式、アセスメント書式、介護記録書式、献立表、運営推進会議レジメ・議事録と情報の公表の基本情報や調査情報等）、訪問調査（管理者や職員

からの聴き取り、ケアの観察、昼食摂取、マニュアル類、介護計画書、介護記録等の実物の閲覧）を経て、評価結果報告書を作成します。

今年度からは、評価結果の確定後直ちに事業所が「目標達成計画」を立てることになりました。評価の受けっぱなし、評価を受けて終わりではなく、評価の過程や結果を介護サービスや運営の質の向上に役立てるための誘導策が目標達成計画の作成です。計画は事業所が設置されている市や町の担当に提出されるとともに、WAM NET上でも公表されます。

また、事業所が5年続けて外部評価を実施し、行政の担当者が出席する運営推進会議を少なくとも年6回開催し、目標達成計画を立て、その一連の経過が適切・妥当と行政が判断した場合、翌年の外部評価を受けなくてよいという、負担軽減策が適用されることになりました。

介護サービス情報の公表制度

2006年度の介護保険制度改訂に伴い、介護サービス情報の公表制度が導入されました。公表制度は、利用者のサービス選択に資するためおよびサービスの質の向上を図ることが主な目的です。対象となる事業種別範囲が年々広がり、昨年度、地域密着型サービスもその対象となりました。外部評価項目と公表制度の調査項目が重なる部分があることや、外部評価機関の培ってきた調査能力を活かすため、さらに、事業所にとっては毎年、外部評価と公表制度の訪問調査を別々に受ける煩雑さ、調査料金の負担感を軽減するために、今年度から、グループホームと小規模多機能型居宅介護事業所に限って、外部評価機関が公表制度の調査機関を兼ねることができるようになりました。もちろん、評価調査員は公表制度の研修を受けて、県が認証する調査員になることが必要です。アスクでも7名の外部評価調査員が情報の公表の調査

員になりました。

これに伴って、外部評価の評価項目も一部改訂され、項目数が削減されています。(外部評価項目30 20項目)昨年度まで午前と午後の一日をかけて外部評価の訪問調査をしていたのですが、今年度からは午前を情報の公表の調査、昼前から午後にかけて外部評価の調査という風に、1日で両方の調査を行います。(別日の調査も可能)7月6日にアスクは初めて同一日調査を行いました。対象事業所が開設2年目なので昨年は情報の公表調査を受けていないということもあり、調査全体は朝9時から夕方4時までかかっています。

公表すべき情報は、事業所の概要(設置主体、

併設事業所、設置場所・面積、職員配置、利用者構成、利用料金、その他)を示した「基本情報」と、マニュアルの整備や取り組みの状況を「ある」「なし」で示す「調査情報」があり、調査機関は調査員を事業所に派遣し、事業所が予め提出した「調査情報」の内容を、主に書類や記録の原本を閲覧し「ある」「なし」を確定します。

情報の公表の調査結果はとちぎ介護サービス情報調査公表センターのホームページで見ることができます。(http://t-kjcenter.jp/)情報の公表制度は事業所等には大変評判の悪いものですが、外部評価の結果と共に情報の公表の調査結果も一度、是非ご覧になってください。

ケアマネのひとりごと...

ケアマネさん、あなたのつぶやきを聞かせてください!

皆さん、「介護サービス情報の公表」を知っていますよね。厚生労働省の主導により始められたもので、介護サービスを利用する人やケアマネジャー等のために、各種介護保険事業所について、(介護保険事業所としては高額な)調査費用を払って、『介護サービス情報調査公表センター』というところで、調査、公表され、ホームページ上で発表されているものです。使いにくいとか見づらいとか言われていますが、皆さん、見たことがありますか。そこは、とても楽しい、パズルの世界。間違い探しの国なんですよ。

あるデイサービスは、定員30名なのに、看護職員は、非常勤の非専従であり、常勤換算で、0.1人。うちにいるケアマネと同じだ。またあるデイでは、介護職員が3名と書いてあるが、介護職員が有している資格のところには、専従4名となっている。またあるデイでは、便所の数が、男子便所1ヶ所、男女共同便所が2ヶ所となっている。そこに見学に行ったことがあるが、便所は1ヶ所で男子便器1ヶ所、洋式便器2ヶ所だった。便所と便器は同意語なの?普通、便所というと、便器の集合場所を考えるとと思うけど。これらの情報は、「基本情報」という項目で、基本情報に関しては、事業所の申告をそのまま掲載している。

もう一つある「調査情報」に関しては、訪問調査をして確認しているし、マニュアルも出来ている。しかし、基本情報に関しては、調査時に違っていることが分かって記載を替えるように指摘することもないと言うことを聞いたことがある。()

事業所を選ぶとき、書類が揃っているか見るより先に、設備や人員配置を見るのではないのでしょうか。看護師の資格を持っている職員が多いなら、医療面では充実しているなどが、介護職員で有資格者が少ないと心配だとか考えたりしませんか。

基本情報は、事業所選定の貴重な情報源であるべきなのに、記入してある事項の解釈がまちまちで、各事業所が勝手に書いているのではないかと思われまます。見る方に正確に伝わらない情報は必要ありません。役立ててもらいたいと思うなら、正確な情報を提供すべきではないのでしょうか。(S) (編注:センターや調査機関が再確認して申告内容を訂正することもある)



山田 久 (ヤマダ・ヒサシ)
 (株)日本総合研究所調査部ビジネス戦略研究センター所長兼首席研究員。63年大阪府生れ。87年京都大学経済学部卒業後、住友銀行入行。03年法政大学大学院修士課程修了。07年より現職。マクロ経済分析をベースに、人材マネジメントの視点を交えて、雇用・労働システムのトータルなあり方について研究・発信を行っている。著書に『大失業 雇用崩壊の衝撃』(日本経済新聞社)『賃金デフレ』(ちくま新書)『ワーク・フェア 雇用劣化・階層社会からの脱却』(東洋経済新報社)などがある。

雇用再生 ～戦後最悪の危機からどう脱出するか

山田 久 著
 1680円

日本経済新聞出版社 刊
 2009年5月8日発行

国税庁の民間給与実態統計調査によれば、97年から07年のわずが10年の間に、労働者全体が受け取った給料の総額は約221兆円から201兆円に減少している。俗に「失われた20兆円」と言われ、恐ろしいほどの給料デフレが進んだことになる。

これは、小泉構造改革の下で進められた労働市場の規制緩和の動きが、いかに急ピッチであったかを示している。一時は回復したかのように思えた国内景気は、その後米国発サブプライムローン問題を契機に再び苦境に陥り、経済低迷と雇用不安から抜け出す道筋が見えず、日本社会は閉塞状況にある。

本書は、雇用を再生し、日本経済を新たな成長軌道に乗せるにはどうしたらよいか、政策提言を行っている。昨年の民主党政権成立前に書かれ、その提言内容の一部は末期の自公政権の緊急雇用対策にも取り入れられた様子が見られる。また、最近出された政府の「新成長戦略」の方向性ともほとんど合致した内容となっている。

産業構造の急速な変化の下で産業競争力を維持するために、労働市場の規制を緩和するという方向性自体は誤りではなかったと、著者は考えている。しかし、その過程で労働者保護、セーフティネット策が講じられてこなかったことが問題であったという。

自動車産業を中心とした外需に過度に依存した産業構造を転換し、生活サービス産業、事業関連サービス産業、ケア産業、農業、観光産業など、「新しい非製造業」における生産性を高めることにより、日本経済を成長させていくことが可能となるという道筋が示されている。

私は仕事柄、職員の中途採用の活動に係ることが多いが、職場を短期間に点々とする若者が非常に多いことを実感している。正社員中心の雇用システムの枠からはずれた多くの若者が、不安定な就労を余儀なくされている様子が見られる。激しい変化の中で企業はかつてのように労働者をじっくりと教育し、成長させていく包容力を失ってしまった。したがって、労働者にはこれまで以上に職業人としての自立が求められ、スキルを着実に形成する中で、能力を企業側に認めさせ、成長分野の企業に積極的に移動することにより、生活を安定させていくことが必要となる。

こうした中で、職業訓練制度や職務能力評価制度、労働市場のルールの見直しなど、政府の雇用政策は重要な役割を担っている。転職を繰り返せば繰り返すほど、生活の見通しが暗くなる現在の雇用社会のあり様は、改革されなければならない。失業しても安心、再び努力すれば新しい道が着実に拓ける社会でなくてはならない。

努力する者が報われるワークフェアな社会実現に向けて、政府や企業は何をしていくべきかを考えるために、非常に有益な本だと思う。(Y.T.)

「キャリアパス要件等届出書」をどのように作成したらよいか?

社会保険労務士 田中 義博

介護処遇改善交付金を受給している事業所は、9月末までに「キャリアパス要件」「定量的要件」のそれぞれを満たす内容で「キャリアパス要件等届出書」を提出しない場合、最大20%交付金が減算されることになる。

就業規則や賃金規程の改正を伴う場合には、理事会等で議決確認をする必要もあり、どう対応したらよいか、私の周りでも相談が入り始めている。

そこで今回は、「キャリアパス要件等届出書」を作成する際の基本的な考え方について、以下にまとめてみることにする。

アウトプットは紙1枚

「キャリアパス要件等届出書」の提出に当たっては、基本的に添付書類を必要とせず、キャリアパス要件に関する職員への説明資料の作成を行ったとしても、当該資料を行政に提出する必要はない。

これは、行政はキャリアパス要件等の内容には立ち入らないということを意味している。そもそも、職員の処遇改善は完全に民事上の契約問題であり、行政が介入できない性質のものだからである。

したがって、事業所側でキャリアパス要件等を満たしていなくとも、「該当」欄に丸をつけて提出すればそれで減算なしということになる。ただし、このキャリアパス要件等については職員に周知することが求められているので、事実と異なるという職員からの申告が行政に持ち込まれた場合、事後的に調査が入り、虚偽の手段により交付金を受給した事実が明らかとなった場合には、交付金の返還又は支給停止が行われることとなる。

キャリアパス要件には抜け道もある

実は、9月までにキャリアパス要件を定めていなくとも、交付金を減算されない「抜け道」が設けられている。この場合、「要件を満たすことができない理由」を書き、職員と意見交換をしながら

「資質向上のための目標」を設定し、「資質向上のための計画」を作成して届出書に添付するか、「資格取得のための支援」として実施する内容を具体的に記載すれば、交付金は減算されないこととなる。

「要件を満たすことができない理由」として厚労省は以下を例示しており、事業所の事情に合うものをそのまま転記すればよい。

「少人数の事業所でありポストが限られていることからキャリアパスの概念を賃金体系に当てはめることが困難である」

「法人の運営理念になじまない」

拍子抜けしてしまうが、手続き的にはこれで半分終わり。交付金制度が続く間、同じ内容を記載して提出し続ければよいことになる。

この機会にキャリアパスを整備する方法

とはいえ、介護事業所にとって人材育成は重要な課題であり、職員が目標を持って意欲的に働けるキャリアパスを整備することの意義は大きい。そのための具体的な進め方を以下にまとめてみる。

9月までに簡便に作ってしまう方法

賃金規程上、多くの事業所では職能資格の「等級表」を作成し、1級から7級くらいの間で昇格管理を行っているはずである。これらの各等級における職位、職責、職務内容、昇格する際の任用基準・要件を再度整理し直し、A4サイズ程度の表に落とせばよい。級はこういう職位で、こういう要件を満たした場合に昇格できるという条件を明確にすることで、職員にとっても昇格基準が明確になり、意欲を引き出すことも可能となる。

こうしたキャリアパスモデル表を作成するための資料として、厚生労働省がいくつかの事業者団体で作成した資料をホームページ上で一覧表示している。URLは以下の通りなので、興味のある方は参照すると良い。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/10/tp1023-1.html>

時間をかけてじっくりと作成する方法

先ほど「抜け道」として「資質向上」策を選択する方法を紹介したが、この場合の理由の一つとして、「現在人事給与体系の整備中である」と記載する方法がある。今回の届出書では「整備中」であるとし、一定期間内に時間をかけて人事給与制度を見直し、作り直すという進め方である。現状の昇給制度に矛盾や課題を抱えており、これを機会に整備し直そうと考えている事業所の方には、この方法がお勧めである。

「定量的要件」欄の記載方法

「キャリアパス要件」を満たさない場合に10%、「定量的要件」を満たさない場合に10%の減算という仕組みではあるが、後者に関する届出書の記載方法については、悩まずシンプルに考え

て対応すればよい。

例えば、この間職員を増員していれば「職員の増員による業務負担の軽減」に丸を付け、その人件費総額を記載すればそれで終わり。ポイントは、前者の「キャリアパス要件」で記載した改善措置と項目が重ならないようにすることだけである。たくさん項目がある中で、探せば何か一つは該当するはずである。

日々慌しく業務に追われている介護事業所の皆さんは、なるべく簡便に書類作成を済ませてしまいたいという思いが強いと察するものの、この機会に人事制度全体の見直しを行うことで、人材育成に結び付けていくという発想も重要であろう。(アスク理事)

アスクの活動から

《地域密着型サービス外部評価および介護サービス情報調査》 調査実施中、8月以降公表予定

WAMNET (<http://www.wam.go.jp/>) に評価結果公表

とちぎ介護サービス情報調査公表センターホームページ (<http://t-kjcenter.jp/>) で公表

《福祉サービス第三者評価》 とちぎ福祉サービス第三者評価推進機構HP <http://www.tfhs.jp/>

児童養護施設2箇所評価活動中 9月以降評価結果公表予定

インフォメーション

アスク創立10周年記念事業記念誌『男の介護』(仮称)8月発行予定

NPO法人アスクでは、設立10周年を記念して、冊子『男の介護』(仮称)を作成中です。

内容は、次の2種類です。

「男の介護」をテーマとした、会員、介護職員等からの寄稿

「男性介護職員アンケート調査」

発行予定：2010年8月下旬

頒布方法：会員および関係者にはできあがり次第、進呈いたします。しばらくお待ちください。

会員以外ご希望の方には、実費にて頒布予定ですので、お問い合わせください。

問合せ先：特定非営利活動法人アスク(担当：佐藤) 〒325-0074 那須塩原市松浦町118-189

TEL・FAX 0287-62-4310 E-mail npo.asc@nasuinfo.or.jp

寄稿
歓迎

次号のニュースレターは10月発行予定です。読者からの情報や投稿を歓迎いたします。書籍紹介欄に取り上げるのにふさわしい書籍をご紹介します。新本、旧本を問いません。400字程度の紹介文を付けていただくとありがたいです。

原稿は表紙のニュースレター発行元へ、9月末までにメール又はFAXでお送り下さい。