

「 さ さ え 」

2020年1月発行 情報誌 第70号

発行 NPO福祉用具ネット事務局

住所: 福岡県田川市伊田 4395 (福岡県立大学内)

TEL/FAX: 0947-42-2286

E-mail npo-fukusiyougunet@sage.ocn.ne.jp

新 URL <http://npofukusiyougu.sakura.ne.jp>

情報誌「ささえ」は年4回(1月・4月・7月・10月)発行しています。

印刷 よしみ工産(株) 北九州市戸畑区天神1丁目13-5

福祉用具はあなたの自立をささえます。

あなたのささえがNPO福祉用具ネットを元気にします。

NPO福祉用具ネットは『抱え上げない介護技術』を推進します。写真のような介護はやめましょう。



洗髪シャワー



NPO福祉用具ネット開発品第1号

【製造元】

(株)福祉SDグループ

平成27年より、充電式も発売開始。【発売元】キヨタ(株)

これまで、NPO福祉用具ネットが関わった
主な開発協力品 (現在は製造中止となっています。)



アルファブラ
ソラ クッション

SORA



尿吸引ロボ「ヒューマニー」



特定非営利活動法人

NPO福祉用具ネット

「大切な芽を皆さんのやさしさに包まれながら育てていきたい…」

ノーリフティングケアを実現するために マネジメントが育む「成長する組織」：事例から学ぶ

(株) cocotama 代表 佐々木 寿生

風通しの良い職場とは？

みなさんが、理想の職場を表現する時、よく使われる言葉に「風通しの良い職場」「明るい元気な職場」などの表現がなされることが多い。

では、いったいどんな職場なのだろうか？

あなたは想像できるだろうか？

実際、こういった職場で働くことは、一人ひとりの自覚とやる気を増幅し、みんなが言いたいことを素直に言え、笑顔で働き、生産性も大幅に向上するといわれている。

しかし、こんな職場が実際に存在するのだろうか？

私は、自分が見てきた、感じてきたもので、これに近い環境を演出し、現実には生産性を含め、驚くほどの力を目の当たりにした経験について、今回、皆さんと共にどこが良かったのか、どこがダメなのかも含めて、検証する機会を持ちたいと思い、紹介を行うこととした。

私が見聞きしたものなので、看護・介護現場とは異なるが、人が働くうえでの環境であるならば、参考になる場面があることを期待し、願いながら筆を進めていくこととする。

そしてこれが、これから皆さんが進めていくノーリフティングケアを実現するためのプレイングマネージャー（担当業務を持ちながらマネジメントを行う方）としての参考になれば幸いです。

会計係での出来事

今回、私は二つの事例について、紹介しようと思う。

一つは、小さな一係で起こったこと、そして、もう一つは、40名程度の不動産屋さんが、ピンチを乗り越え、九州でも有数の不動産屋さんに成長した事実について、紹介する。

後者は、私も言伝で聞いた成功例なので、詳しくは説明できないが、初任者研修などで現場に入らせて頂いた経験と、実際に私が感じた雰囲気の中で、社長や幹部職員がどうやっていったのか、少し、補足を行えばと考えているので、その程度で読んで頂ければ幸いです。

では、先ず、小さな係の出来事の話から始めていこうと思う。

その係は会計係である、こういった仕事かという、

国家公務が鉛筆などの消耗品や大きな数千万の物品、はたまた、清掃などの施設を管理する業務など、そこで行われるいろいろな業務を行うためになされる全ての契約は、「契約行為」といわれ、専門業者との契約の締結と執行、そして支払いの手続き行為に至るまでを行う場所が会計係である。

通常、国の機関の場合、専門の部署として存在する機会が多い機関であるが、私がいた大学は、数が多く、それぞれが専門の研究機関であるため、そういった契約行為が大学単位で行われているのである。

そして、今回ご紹介するのは、その組織の中でも末端の末端、学部の会計係というところで起きた事例である。

しかし末端といってもその係は、スタッフ8名を有し、係としては大所帯であり、行える契約も、小さな鉛筆1本の契約から、数千万以上の国際入札（金額が国際基準で決まっており、その金額を超える入札は、官報と呼ばれる政府の機関誌に、英語表記と日本語表記で載せられ、外資系の会社が入札することを想定した入札方式である）まで、手がけることができる権限を有する係であった。

大学でも、通常はこういった大きな契約は、本部が一括して行うのが常であるが、現実問題として、当時は本部との距離が40km以上はなれているため、現状の把握が難しく、その末端の係に権限を委託しているという特殊な係であった。

そして、この出来事は年度末の出納整理期間（通常、会社の決算期は会社によってまちまちで、決算期とは、年間の売り上げや損失などを決算するための時期であるが、公務員の場合、売上ではなく、予算をどれだけ消化したかという観点から決算が行われ、4月が通常、出納整理期間といわれ、その期間に予算を0にするという操作が行われる。）から始まる。

その業務のフロは誰？

その年の出納整理期間はパニックから始まった。

というのも、4月の人事異動で、係長が、他の大学から来たこの現状を全く知らない係長へ変更、今まで大きな契約を担当していたベテランの職員が、今まで、会計を行ったことない職員へ変更、内部監査などを専門にやっていた主任が、大学職員になったばかりの職

員に変更、旅費や謝金など、教授などが国内、海外に出張した際の旅費計算などを3年行っていた職員が、会計未経験の総務から来た職員に変更、唯一、良かったのが、印刷などを専門に行っていた職員が、本部会計を2年経験した職員と変更になったことだった。

つまり、8人の職員のうち、係長を含め6人が変更になり、会計経験者が係長を含め4名しかいなくなったことであった。

それでも出納整理期間の業務は、大きな契約の殆どを前のベテラン職員が支払までの道筋を経て頂いたこともあり、経験者4名が中心となり（係長は予算管理なので実際手続きを進めていたのは3人だったが。）3日間の徹夜作業なども含めて何とか終わらせた。

新年度がスタート

そして新年度の予算執行がはじまった。

新しい体制での業務分担を決めなければならないが、実際、経験者は、1年前にここに配属され、清掃などの役務契約と消耗品の一部を扱っていた職員Aが最もここでベテランになり、あと、あてにできるのは、いい意味では、自分の仕事をこつこつとこなし、他に迷惑を掛けないこと。

悪い意味では、係がどうであろうとあまり興味を持たない、マイペースな本部を2年経験した若手の職員であった。

そして、係長からA氏へ「私はあまり契約には詳しくないので、君のやり方で全てを進めてもらって構わない、その責任は私が全て持つ」との言葉だった。

はじめは冗談かとも思ったが「自分はもう上に行くつもりも予定もないので、私が悪くなって済む問題なら構わない」との言葉をもらったとき、彼は覚悟を決めることにした。

もちろん、この先の事実からこの言葉が嘘でなく、係長が大きな心で見守ってくれたことが、これからの職場を良い方向に進めていけた大きな要因になったことは事実である。

組織作り

先ず、彼は、業務分担を行った。

旅費と授業料の担当を、今年入ったばかりの職員へ、自分が監査を行うことで、直接指導できる環境を作った。

また、総務や他の部署から来た未経験の職員については、簡単な消耗品を担当させ、見積書、納品書、請求書の意味を、実際の契約のやり方を、業者の選定、発注の掛け方、納品物品検品の仕方、請求書による支払い手続きのやり方など、一つひとつ、一人ひとりについて教え、初めから通常の業務量を、全て与えればパニックになる可能性もあることから、通常の半分の業務を担当してもらうこととした。

もちろん、経験者の1名は、簡単な契約ではなく、少しややこしい、契約を必要とする、レンタル契約や印刷などの役務の少額（100万円未満）の契約を担当してもらうことにした。

そしてA氏は、監査と残った消耗品、100万円以上の入札（国際入札までを含む）契約を担当した。

この量は、通常の会計業務の3人分にもなる量であった。

彼は、自分の仕事もこなせないほどの業務を持っているにも関わらず、業務時間内は経験浅い職員の面倒を見ることにあて、契約上のトラブルや、業者との交渉など、その一つひとつのやり方について、担当者に見せながら、指導を行うことにあて、自分の業務は17時以降、皆が帰る時間から取り掛かった。

もちろん、それでも、こなせる量ではなく、監査は土日、通常の勤務日は夜2時までと決め、金曜日だけは土曜日が勤務日でないこともあり、朝4時～5時まで、仕事を行うことで何とかこなしていこうとしていた。ちなみに、彼の残業時間は月280時間にも達していた。

もちろん、周りもこの状況が異常であることは理解しており、彼が少しでも業務時間を確保するため、宿舎を貸してほしいことを担当部署にお願いしたところ、直ぐに手続きを行ってくれ、負けないように励ましの言葉を受けることもあった。

突如の体の異変

その中で、時間と共に契約に慣れてきた職員へは少しずつ、業務量を移していくことを行いながら、2か月目を過ぎたころ、いつものように8時半に職場につき、業務を始めようとしたとき、彼の体を異変が襲った。

朝、9時ごろいつものように業務を行っていたら、急に体の一部がいうことを利かなくなった。

彼はパニックになり、直ぐに係長へ相談し、針などの施術を行う病院を受診し、何とか動けるようになってもらった。

そこで、なぜこんなことが起こったのか、検査を行うよう勧められ、血液検査を受けることとなった。

そしてその日は、そのまま彼は業務に戻り、数日が経ち、病院へ検査結果を聞きに行ったところ、肝臓の数値が異常に上がっており、先生からは「このまま、この生活を続けていけば死ぬよ」といわれた。

彼は迷ったが、今、やっと順調に進みだしたここで、自分が止めるわけにはいかないことも確かであり、彼は、過労に利く漢方を処方してもらい、何とかしのいでいくことを決意する。

部下を育てたい

そして、10月を迎えるころには、会計係は通常の分担近くまで戻り、A氏の負担も、通常の1.5倍程度まで減っていたことから、彼は異常な残業時間から解放さ

れていた。

こうなってくると、それぞれが自分の業務に対して責任を持ち、特に一緒に苦しい時期を、彼がいつも頼りながら、それを表現しながら一緒にやって来た本部経験者の彼は、いつの間にか係の状況に気を配るようになり、みんなが難しいトラブルを抱え込んだ際など積極的に解決に動くこともできるようになっていた。

また、大きな契約にも興味を示してきたことから A 氏は自分が持つ、少し簡単にできる大型の契約を任せ、自らが考えて予定価格（入札の際に使用される、この金額を超えると契約できない最高価格の算出書類）の作成や契約を行う上で必要な仕様文書の作成など、まだ、未熟ではあっても全てを直すのではなく、彼が考えたことを最大限尊重し、しかし、この部分は考え方が違う等、今まで、自分が知っている内容を指導しながら育てていくよう努めた。

それは、他のメンバーへの指導法でもあり、彼は絶対に自分の考えだけを押しかけるのではなく、彼らが自ら考えた内容を精査し、その中から使えるところは評価し、違うところの考え方を指導するというところを行っていった。

もちろん、これは想像以上に体力を要するやり方であるが、次のステップで自分が出なくていいものに、自分がいなくても自らの仕事に誇りを持ってほしいという思いから続けていった。

余裕のワイガヤ業務

そして、次の年の年度末前の 2 月中旬、通常であれば、まだ、予算執行半ばのはずが、皆が我先にと業務をこなしていくことで、執行のスピードが猛烈に早く、3 月を前に、予算執行にこれ以上手続きを行わないようストップが入る状態となっていた。

通常、3 月 4 月の会計は、残業時間も 100 時間を超え、何とか必死で予算を 0 に持っていくことに専念する正念場の時期であるのに対し、その年の会計係は、3 月に入っても毎月の定期的に決まっている執行手続き以外の業務がなく、あとは、年間契約や 4 月にしか執行できない契約と人件費以外はもう既に残っていないため、定時には帰宅するしかない状態となっており、それに加え、みんな精神的余裕があるためか、係内は常ににぎやかで、みんながワイワイガヤガヤで、業務を行っているとは思えない雰囲気を出しており、他の部所からは少しうるさがられることもよくあった。

ただ、業務の手は止まることなく、常に自信をもって業務をこなしていることは端から見ると、明らかであった。

出来事の検証をしてみよう

これは、奇跡なのだろうか？

また、これはこの業務だからできたことなのだろう

か？

わたしはそうは思わない。

また、自らをプレイングマネージャーとして、実践していった A 氏は、こうなることを狙って行ったのだろうか？

であるなら、彼は一流の詐欺師であろう。

多分、彼はマネージメントなど考えたことなどなかったであろう。

彼が望んだのは、みんなが一人前の業務をこなしていけるために何が必要なかを必死で考え、実践していただいただけではなかったのだろうか？

そして、これこそがマネージメントの本来の意味であるように私は思っている。

そして、ここでの最大の功労者は、A 氏ではなく、その行動を支え、最大限のパフォーマンスを出させることを可能にした係長の存在であったとも私は思っている。

A 氏も人間である。この 1 年の間全てに正しい答えを出せたわけではない。そして、彼が失敗をしてもそれをきちっと支え、自由に動くことをサポートしてくれた係長がいなければ、彼はここまで行きつかなかったことは確かである。

そういう意味では、彼は最も良い上司に恵まれていたことは言うまでもない。そして、これは良い環境を作っていくための必要条件でもあるのではないだろうか？

また、彼の行ったパフォーマンスは、良かったのか？

結果から見れば、彼はよい仕事をしたことになるのかもしれない。

しかし、自分の身体を壊してまでも行う必要があったのだろうか？

私は、彼がもっと仲間を信頼し、自分の力だけではなく、自分の弱さも含めみんなと共有でき、一緒に支えあえる環境をもっと前から作ることができていれば、もっと素晴らしいマネジメントができ、彼が体を壊すこともなかったのではないだろうか。

皆さんはどうだろうか？

私は、この部署から何かを皆さんにお伝えできるとは考えていない。

ただ、読んだ方が、実際に起こったこの事実をどう感じ、そして自分にとってのパフォーマンスとは何なのかを考える機会として頂ければ幸いです。

ある不動産屋さんの成長

ではもう一つの事例について紹介を始めよう。

この事例は、私も聞きかじりであり、そしてそこからの依頼で研修等をさせて頂いた際に感じたものをお伝えする程度しかできないことをご理解頂きたい。

ただ、この事例は、今後の皆さんの組織を運営していく上で、必ず参考になるのではないかと思います、ここ

に紹介させて頂くことにしたものである。

というのも、組織と、そこで働く方々のやる気とパフォーマンスがどれほど巨大な力を発揮するかを実践してくれた会社であるからである。

私が、この会社と関わったのは、社員が100名程度まで成長したときであった。

知り合いの社労士から、依頼があり、社員の数も増え、メンタルに支障を来す社員も出てきたので、メンタルヘルスについて、管理職を対象に研修を行ってほしいというものであった。

また、この時の依頼は、カウンセリングも含めたものであったため、中の状況を少し知ることができた。

その中で、私が見たものは、若い社員が少し年上の先輩社員とみられる社員に文句を言っている場面であった。

そして、その場面はここだけに留まらず、いろいろなところで、時には上司とみられるかなり年上の社員へ、若手社員が意見を述べている場面などが見られ、この社風であることが見て取れた。

そして、あとから知った話だが、これがこの会社を当初40名程度の小さな不動産会社から、今や100人を超え、数年先には九州でも有数の不動産会社に発展させる原動力であると知ったとき、私は、はじめて会社が如何にその中で働く社員の力によるものかを知るきっかけとなったものであった。

事は、リーマンショックの時期にさかのぼる。リーマンショックにより不動産会社は軒並み不況に見舞われ、大手の不動産会社の中でも倒産する会社も多く出ており、この先の見通しができない状態であるにも関わらず、この会社は社員数40名ながら。一時、同様にショックを受け、業績が落ち込んだものの、次の瞬間にはV字回復を見せ、業績を伸ばしていったという事実である。

そして、他の不動産会社で業績が伸び悩む中、一人勝ちの勢いを見せていた。

もちろん、会社も業績を伸ばすために、当時、個人住宅の販売を中心にしていた業務内容を、不動産管理を含む集合住宅や賃貸住宅などにも手を広げていったことは事実であるが、それだけであれば他の不動産会社もあらゆる手段を用いて、業績を回復しようとしている中、これだけの業績を上げていけたことに説明がつかない。

業績を動かす人間力

しかし、事実、この会社は他の不動産会社を後目に、業績を伸ばすことに成功していた。

そしてこれこそが、会社の人間力による業績であると私は見ている。

社長をはじめ、専務や他の管理職が、若手をはじめ

中堅職員、ベテラン、全てのやる気を引き出し、自分で考えさせ、そして良いアイデアや考えを率先して取り入れ、動かしていく力。

誰でもそうだが、自分が考えたことが現実に採用され、そして実現していくとしたら、やる気を失うものがあるだろうか？

それが認められるということは、そこに自信が生まれ、そしてまた、もっといいものを、もっと力をつけようとする欲求を生んでいく。

そして、それを見ている他の社員は「おれも！」となっていく。

中には何度トライしてもだめな社員もいるかもしれない。

しかし、これほど言いたいことを先輩にいえる環境をもつ職場である。

先輩や上司のサポートは行って然るべきであることは見て取れる。

私は、今までいろいろな組織を見てきたがこれほど、言いたいことを言う組織を見たことがなかった。

そういった意味では、この会社が他の会社と違い、良いにつけ悪いにつけ、延びてきた意味が分かるように思えた。

もちろん、それだけではなく、社長や専務、その他の幹部社員が業績に繋がるアイデアを見抜き、それを採用し実行する勇気とやる気がなければ実現しないものであることは言うまでもないが、社員の力を結集し、延ばしていける力を引き出した社風のすごさを考えないわけにはいかなかった。

現在、200名（私が知っている2016年頃）を超える社員を抱え、個人が組織に埋もれ、組織が個人を押しつぶすことが起こってくる可能性も否めない。

通常、30名を超えれば、個人の事情は見えなくなり、100名を超えると全員の把握はほとんど不可能とされる。

今まで成長していた会社が途中で100名を超えたあたりからおかしくなり、ダメになっていった事実は枚挙に暇もないほどだ。

つまり、個人商店が企業に変わるのとはそれほど難しく、組織づくりの困難さを意味している。

それでも、私は、この企業がこの素晴らしい社風を保ちながら、企業として発展していくことを願うばかりである。

以上、長々とだらだらと書き続けてきてしまったことは申し訳ないが、皆様が、特にこれから組織を作り、マネジメントを行っていかようとしている方々にとって、少しでも参考になるところがあることをと願うとともに、いつもの事ではあるが、私の稚拙な文章をこまめで読み進めて頂いたことに感謝し、筆をおかせて頂きたいと思えます。

父の筋緊張 1

～患者家族の声～

患者家族 I より

両親の介護が始まってもうすぐ3年になります。我ながらよく頑張っているなあと思います。私は専門外ですが20年間、福祉用具や介護技術に関する研究会の活動に係ってきました。そのおかげで福祉用具や介護技術に関する知識が知らぬ間に蓄積されつつあるように感じています。知らぬ間に蓄積されたのが17年と数カ月、あとの残りは親の介護の為に積極的に吸収しようとしてきました。介護やリハや看護の学習をこれまでできていない患者家族の私が、専門職の皆さんに育ててもらってきたことを実感しています。

父はグループホームで生活しているときに体調を崩し、軽い肺炎を発症。それをきっかけに入退院を繰り返し転げ落ちるように体が弱りました。それから2年2カ月後の今、やっと希望する特別養護老人ホームで生活ができています。

そんな父の約2年間の暮らし。

私なりに感じたことを書き綴ってみようと思います。

急性期の病院の入退院では2回、HCUのお世話になり、一時は医師から「高齢のため覚悟をして下さい。」と宣告されたものの、頑張りぬいてくれた父です。リハビリを受け、かるく支えられての端座位ができるまで回復したかと思うと、酷い褥瘡ができてリハビリ内容が変更され、手足の屈伸だけになりました。

その後は低栄養が続き、褥瘡はたちごっこのような状況となりました。褥瘡の完治を待ってても、らちが明かず、そのまま病院で亡くなるのではなからうかと不安になりました。そこで、完治を諦め母が待つ施設に入所。喜んだのもつかの間、胃腸栄養の逆流による肺炎を繰り返し何度も入退院をしました。何回目かの入院で、施設入所から早い時期に患側膝、股関節の拘縮が進んだ父を見て、急性期病院のリハ担当者がショックを受けていたことを覚えています。

施設では、私が研修会で学んだことを活かし、父が安楽に過ごせることを願いポジショニングクッションを準備していました。そして、施設や週一回来るPTさんにポジショニングのことをお願いしました。が、しかし、受け入れてもらえませんでした。PTさんがとったクッションの当て方は両脚部が閉じないように股の間に長いクッションを一本差し込むことでした。それ以上を望むのならば、老健や療養型の施設でないと対応できないのでそちらを紹介するといわれました。それは本望ではないので、せめて家族が来た時だけでもやらせてくれとお願いし、毎日、仕事帰りの夕方、施

設を訪問して父が安楽に眠れるようにポジショニングをして帰宅することが日課となりました。

とはいえ、中には「あ～でもない、こ～でもない。」とどうやったら父が楽になれるのかなあと考えてくれる職員さんがおられたことが嬉しかったです。一方で、「拘縮したら大変！イチニイチニ！！」と無理に父の足を伸ばしたり縮めたりしている方がいました。「すみません。痛いので動かすときはそっとしてあげてください。」と、研修会で習った関節を握らないとか、踵を手のひらでホールドして、脚を支え膝関節を回旋しながら動かすことを実際に見てもらいながらお願いしました。拘縮やポジショニングに関しては、「何とかしてあげたいという思い」は、あるけれどエビデンスに基づかない「手探りの介護現場」の大変さを知りました。父、スタッフ、家族みんながそれぞれの立場で身も心も大変でした。

何回目かの入院後、父は療養型病院へ転院し3カ月間毎日リハビリを受け車いすに座れるまでになりました。筋緊張をとるポジショニングを意識したリハビリや生活次第で筋緊張がこんなに変わるんだと、感動しました。特に患側右腕の緩みが凄かったです。カチカチで胸の上にくっつくほど硬かった右腕の緊張がゆるみ、下腹部あたりまで下がるようになりました。

お陰で衣服の着脱が怖くなくなりました。

と、感動していたら退院指示が出て「え？ここでおしまい？父の回復は？」と、ガッカリ。

次にある老健に移りリハビリを受けるも次第に身体機能も話しかけに対する反応も落ち、表情も乏しくなっていました。その老健で気づいたことがあります。リハスタッフはリラックス姿勢で車いすに座らせてくれるのに、そのスキルが介護スタッフに伝わっていないことです。これはとても残念だと思いました。

なぜわかったのかは、今回は紙面の都合上、書けそうにないので、次回、チャンスがあれば書かせていただこうと思います。



『第21回西日本国際福祉機器展』のご報告

2019年11月14日～16日に開催された第21回西日本国際福祉機器展に、今年もNPO福祉用具ネットとして出展しました。

振り返ってみますと、本NPOは平成16年から西日本国際福祉機器展に出展しています。

今回の展示会は何と16回目の出展になる事が分かりました。

長い歴史の中で出展の形も少しずつ変化してきました。

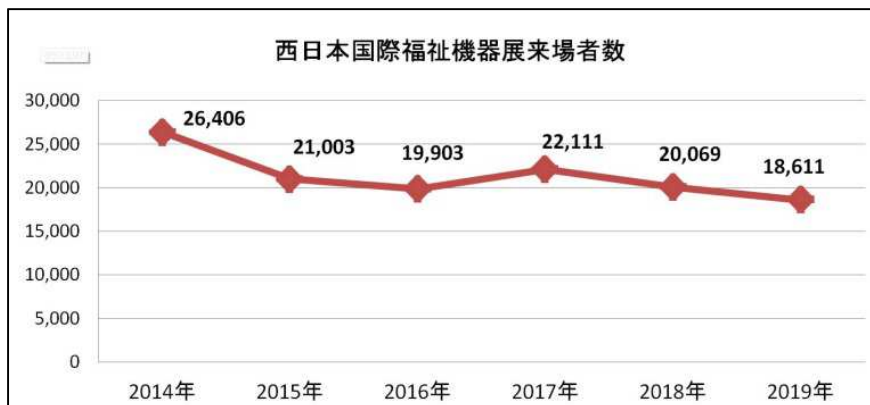
今の形式となったのは、2年前の平成30年からです。10m×21mの現在のスペースに企画展示をさせていただく事になりました。

今年の企画は、排せつケア用品・防災用品・抱え上げない看護・介護に役立つ福祉用具紹介と使い方の体験コーナー、そして22のセミナーの開催をしました。

今年の3日間の来場者数

11月14日(木) 6,393人
 11月15日(金) 5,777人
 11月16日(土) 6,441人
合計 18,611人

来場者数が減っています。



排せつケア用品紹介

- ・ユニ・チャーム
 - ・ニシキ ・朝日産業
 - ・三島光産
 - ・日本セイフティ
協力 アロン化成
- ### 防災用品
- ・タイカ・三島光産
 - ・日本セイフティ



抱え上げない看護・介護に役立つ福祉用具の展示協力企業様 ・プラッツ・タイカ・住友理工・三電
スタンディングマシーン出展協力 ・クローバー・アビリティーズケアネット・ウェルパートナーズ



事務局だより

令和元年9月追加

9月25日 開発相談

9月26日 開発相談

情報誌ささえ69号 編集・校正・印刷・発送

《令和元年10月から12月までの事務局のうごき》

令和元年10月

10月情報誌ささえ69号発行・発送

西日本国際福祉機器展企画の調整と準備

10月1日・2日 開発相談

10月1日 事例支援

10月2日 情報誌発送

10月3日 事例支援

10月4日 開発相談

10月5日 研修会企画会議

10月6日 技術研修会 後半の部①

10月8日 事例支援

10月9日 開発相談

10月10日 事例支援

10月13日 フォローアップ研修会

10月15日 事例支援 開発相談

10月17日 事例支援 開発相談

10月18日 事例支援

10月21日 事例支援

10月22日 事例支援

10月24日 事例支援 開発相談 福祉用具研究会

10月25日 開発相談

10月28日・29日 開発相談 事例支援

10月31日 開発相談 事例支援

令和元年11月

11月1日 事例支援

11月3日 フォローアップ研修会

11月5日 事例支援

11月6日 開発相談

11月7日 事例支援

11月8日 開発相談

11月9日 事例支援

11月11日 展示打合せ

11月13日 西日本国際福祉機器展会場設営

11月14日～16日 3日間

西日本国際福祉機器展出展・セミナーの開催

11月17日 荷物片付け

11月18日 開発相談 事例相談 事例支援

11月19日 事例支援

11月20日 開発相談

11月21日 福祉用具研究会

事例支援

11月22日 検証依頼のために施設訪問2件

11月23日 事例支援

11月24日 技術研修会 後半の部②

11月25日・26日 開発相談

11月26日 事例支援

11月28日 施設訪問

事例支援 開発相談

11月29日 開発相談

令和元年12月

12月1日 スキルアップ研修会

12月3日 事例支援

12月5日 福祉機器ニーズ講演会

12月7日 事例支援

12月9日・10日 事例支援

12月11日 開発相談

12月12日 事例支援

12月13日 開発相談

12月14日 忘年会

12月14日・15日 キネステティクス®研修会

ベーシック・アドバンスコース 1日目・2日目

12月17日 開発相談

12月19日 事例支援・福祉用具研究会

12月21日 事例支援・開発相談

12月22日 技術研修会 後半の部③

12月22日・23日 開発支援

12月24日・26日 事例支援・開発相談

12月26日 開発相談

試作品施設検証 2テーマ実施中

情報誌ささえ70号発行準備

編集・校正・印刷・発送

《今後の予定1月から3月まで》

1月11日 キネステティクス®コース3日目

1月12日 スキルアップ研修会

1月26日 技術研修会 後半の部④

2月2日 スキルアップ研修会

2月9日 技術研修会 後半の部⑤

3月8日 技術研修会 後半の部⑥

3月20日 技術研修会 補習日

3月21日・22日 技術認定チェック

情報誌ささえ71号発行準備

理事会開催 通常総会日程決め

令和2年会員募集

来年度新事業の企画・調整

令和2年度会員更新手続きについて

令和2年4月からの新年度のNPO福祉用具ネット会員更新手続き、及び新規会員を1月から受付いたします。

但し、NPO福祉用具ネットの事業年度は、4月1日～翌年3月31日までです。今後も引き続きご支援をお願い致します。