

令和2年度 社会福祉法人芙蓉会事業計画

「子どもとお年寄りの幸せを目指して」

～創立の理念・精神を伝承するために～

新型コロナウイルスによる感染症が猛威を振るっています。日本政府はこのウイルスに対抗するための諸策を講じ、様々な通知を発出していますが、見通しがたたず現時点では何時何処で感染するか分からないような状況になっています。社会福祉法人芙蓉会の主要事業は、24時間体制で365日継続した稼働が求められるため、利用者の安心や安全を守るべく、この目に見えない強敵への対応するために、既存の感染症対策の見直しと強化を図り、できうる限りの対応を行いたいと思います。

政府が示した働き方改革関連法案や、女性活躍・ハラスメント規制法の成立にともない、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など5本の法律が一括改正された、同一労働同一賃金、勤怠管理の徹底をはじめとする職場の精神衛生を含む労働環境の整備が求められています。

これは、今まで精神論で維持されていた部分が大きい対人援助サービスを行う福祉の職場、社会福祉法人には様々な見直しを行う要件が提示されました。

社会福祉法人芙蓉会は、利用者本位・利用者第一主義を基本にサービスを提供してきましたが、福祉の現場は慢性的な人手不足の状態、求人を行っても応募がありません。介護福祉士や保育士等の専門職の養成校も定員割れを起こしている状況で、次の世代を担う人材の確保に苦慮しています。一方、求職者を取り巻く環境は、スマートフォンさえ持っていればどこに居ても求人情報が閲覧で、サイトに登録すれば自分の希望する職種の求人情報を勝手に紹介してくれるばかりか、労働条件や給与面の比較が簡単にできる時代になりました。まさに売り手市場の状況が続いており、求職者には魅力のある職場環境と、その職場情報の発信が求められています。

このような状況の中で、当法人を利用する方々の最善の利益の追求と、地域などから求められる公益事業の展開を継続するために、必要な人材を確保するための方策を根本的に見直し、法人や、施設の職場環境のアピール等の方法を充実させて新たな人材を確保する事、当法人を選んで働いてくれている職員の誰もが安心して仕事が続けられる労働環境を整備する事、職員自身がキャリアアップする事に対してモチベーションの維持ができる事の三点を主軸に、先達達の作り上げてきた思想や理念・支援技術を継承し、進化・発展させる次の世代の人材の確保や、育成をおこなう事業を展開する年度とします。

令和2年度 事業目標

1. 新型コロナウイルスへ対応するための感染症対策の強化を図ります。
2. 利用者第一主義を継承し、地域ニーズに応えられる法人運営を心掛けます。

3. 求められている労働環境の整備を目指します。
4. 求人方法を見直して人材確保に繋げていきます。
5. 法人の未来を担う人材の育成を心掛けます。(5年先、10年先の管理職養成を目指します。)

「法人本部」

社会福祉法人は、平成 28 年の社会福祉法改正により、経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上等の改革を行ってきました。また、人口減少や急速な高齢化等の社会構造の変化の中で、社会福祉法人の責務として、既存の社会保障制度や社会福祉制度では対応が困難な地域ニーズを積極的に把握・対応していくことが求められております。

一方、精算年齢人口は、令和 7 年以降さらに減少が加速するなど、令和 22 年に向けて現役世代（担い手）の減少が課題となっており、地域包括ケアシステムの構築や地域共生社会の実現等、地域で連携してサービス提供することが求められてきているところでもあります。

以上を踏まえ、社会福祉の人手不足などの問題が深刻化することが見込まれるなか、地域における社会福祉サービスを確保するとともに、社会福祉法人が地域貢献の取り組み等を一層進めていく必要があると考えられます。

社会福祉法人芙蓉会は令和 2 年 6 月で創立 117 周年を迎えます。法人理念の下、地域社会との信頼関係を構築し、質の向上とガバナンスを高めていくことが重要と考えており、更なる透明性（情報公開）・倫理性（苦情解決）・組織性（内部監査・監事監査・外部監査）の積極的な取り組み姿勢、労務管理、地域貢献活動（買い物困難者への支援事業）の実践を推進して参ります。

今年は、新任職員研修及び中間管理職研修と新たにハラスメント相談窓口者を対象に立石雅世弁護士と塩谷知一弁護士による研修を開催し、働きやすく魅力ある職場づくりと職員の資質向上に努めより質の高いサービス提供を目指して参ります。さらに、良質な福祉サービスの継続的な提供に向けて、人材確保、育成、定着が最重要課題となっており「福祉の仕事の魅力」の発信（WEBの有意義な活用等）に向けて不断の努力を重ねて参ります。

「児童養護施設 ひまわり園」

令和元年度に「静岡県社会的養育推進計画（素案）」が策定されました。その策定に伴い各施設は今後 10 年間の計画案提出を求められ、十分な説明も議論もされないまま県に提出することになりました。国の方針として「里親委託の推進」「施設の小規模化、地域分散化」「多機能化、高機能化」という方向性は確定しており、児童養護施設はその方針に則った運営計画を立てるよう求められました。施設の将来計画を策定するためには、財政基盤の保障なくしてできる筈はないのですが、あまりにも強引に国は押し進めようとしています。

そうした方針の影響か、静岡県内の殆どの児童養護施設は定員割れを起こしており、ひまわり園においては、昨年度暫定定員 69 名（定員 75 名）だったのが入所児童数の伸びが見られず、更に保育士不足による 1 ユニット閉鎖の影響によって、毎月の初日在籍児童数は平均

48名と過去にない少人数での運営を余儀なくされました。そのため令和2年度は暫定定員62名になる見込みとなりました。このことは今後の施設運営に少なからず影響を及ぼすものであり、特に問題になるのは、平成8年に定員90名で改築した本体施設の維持管理費用です。

本体施設で小規模グループケアを実施するためには、「早期家庭復帰や里親委託等に向けた専門的な支援を積極的に行っていること」「高機能化及び多機能化・機能転換、小規模かつ地域分散化に向けた職員の人材育成を行っていること」「概ね10年程度で小規模かつ地域分散化を進める計画を、人材育成も含めて策定していること」という条件を満たさねばなりません。更にユニットの児童数は従前の6人以上8人以下から「6人」に修正され、「各ユニットに玄関があること」が新たに条件として追加されました。これによって今後小規模グループケアを増やしていくためには建物構造の改築が必要になってきます。現存建物を改築しない限りは申請自体ができなくなったということでもあります。ひまわり園としては、本体建物の老朽化に伴う外壁タイル補修工事を優先的に実施しなければならず、これに関して補助金請求は難しいため令和2年度に自己資金で実施するほかないと考えています。その他の設備に関しては、今後の小規模化の計画と共に平行して行う事になると考えます。

ひまわり園では、国の政策に対応する今年度の方針として、「地域小規模児童養護施設ひろみ」の改築計画を進めたいと考えています。「ひろみ」は平成13年度に開設しましたが、以前は中古住宅を購入して「自活ホーム」として建物を使用していました。建物は耐震工事や一部改修等で現在の状態を保っていますが老朽化が著しいため、改築に向けての準備を具体的に行いたいと考えています。

ひまわり園は平成8年の改築までは職員は住み込みが基本でした。職員は子どもたちと起居を共にした暮らしをベースに、子どもたちを養育してきました。現在の建物に改築した時に通勤制に勤務を変更しましたが、ひまわり園は「おはようからお休みまで同じ顔がそこにあること」「縦割りユニットを基本にして年齢等でユニットを変えない」ということを大切にした勤務を基本に据えて体制を進めてきました。現在、指導員・保育士の平均勤続年数は9年11ヶ月で、職員が口々に言うのは「縦割りで子どもの成長を見続けることができるから長く勤務してこれた」ということです。しかし現実的な問題として、保育士の宿直は労働基準監督署の許可を得ているとは言え概ね3日に1回あり、また土日、祝祭日、夏休み等の長期休暇では平常勤務以上の長時間児童が施設にいることになるため、実質の超過勤務時間が増えるにもかかわらず十分な保障ができていないのも事実です。建物の構造上の問題、ユニットの児童構成を含め、労働条件の改善を検討しなければなりません。この問題についても今年度の重要な検討課題としてあげざるを得ません。

「地域小規模児童養護施設ひろみ」（ひまわり園加算事業）

本体施設の支援のもと、地域の中での生活体験を基盤に家庭的な環境の中で、より個別적인関わりを持ちながら個別のニーズに沿った支援を提供することを目指します。

入所児童へは本体施設の支援のもと、児童相談所や学校などと連携し落ち着いた生活を送

れるように支援していきます。

今年度末に1名が自立する予定です。各関係機関と連携し自立へ向けた支援をしていきます。また退所後、安定した生活が送れるようにアフターケアについても具体的な計画を立て、各関係機関の協力を求めています。

地域のボランティアの方との関わりや、地域のイベントに参加することで、地域との関わりに広がりが出てきました。引き続き、地域の行事や日常の関わりを通して、施設への理解や関係が深まるよう努めていくと同時に、地域で生活をしている児童福祉施設が地域の福祉や、まちづくりにどう関わっていくのか、何が出来るのか職員で考えていきたいです。

また建物の老朽化が進んでおります。家屋の新築や移転など、具体的な計画を立てていく中で現場の意見も積極的に発信し、計画が円滑に進むよう努めていきます。

令和2年度は本体施設の支援のもと、以下の基本目標に基づき職員の技能向上および児童養護サービスの向上に努め、安全で安心な暮らしを子どもたちに保障し、社会的自立並びに家族再統合に向けて関係機関、地域、学校、保護者と連携・協働して事業を推進します。

「乳児院 恩賜記念みどり園」

改正児童福祉法や、平成29年8月に示された「新しい社会的養育ビジョン」では家庭養育優先の原則を推進し、乳児院・児童養護施設等には、家庭での養育が難しいケアニーズの高い子ども達の養育と、親支援（里親や地域家庭を含む）等、施設の専門性を高めてさらなる家庭復帰、親子再統合を図っていくとともに、里親や特別養子縁組を含む在宅家庭への支援を行うこと等、児童福祉施設の高機能化及び多機能化、小規模化・地域分散化を進めるように強く求めています。

それに伴い「新しい社会的養育ビジョン」では社会的養育を担う施設の養育に必要な職員を配置するように国に求めていましたが、現時点では乳児院に関する職員配置等についての改善は示されていません。養育単位の規模化や分園化には職員の配置増が必須要件ですので、分園や高機能化や機能強化に関する計画が進められない状態にあります。

しかし令和2年3月よりみどり園内に企業主導型保育施設さくら保育園の開設を行いましたので、乳児院の施設面積に関する変更を行い、保育園との連携をとりながら、みどり園を必要としている子ども達の安心や安全を守ることを第一義として、また巣立っていった子ども達の足跡を守る家庭に変わる場所としての役割を堅持すること、小規模化を考慮した養育環境の整備を行い、地域の家庭支援を中心としたニーズに応えられるような施設機能の強化を基本とした事業計画を作成しました。これに加えて、国より示された「働き方改革」の趣旨を考慮し、24時間365日稼働している社会福祉施設での労働環境の整備を模索することや、園舎北側の土地で行う分園型小規模グループケアを中心とした施設の建設計画と、実施可能な付帯事業についても行政機関との調整しながら事業開始に向けて必要な人材の確保や養成についても事業に盛り込みながら、事業（別添資料）を進めます。

定員は乳児30名ですが、入所児童の減少から暫定定員での事業となるため、必要に応じて積立金の取り崩しを行います。

「企業主導型さくら保育園」

富士市は、待機児童が0と言われているが、0.1.2歳の子どもが保護者の居住地の保育園に入れるか保証されていないので、当法人内に保育施設を開設することによって、保護者が子どもと共に出勤し、保護者の退勤後すぐに迎えに来てもらえることや居住地に近い保育園を探すまでの期間が長くなり、近隣の保育園に3歳で入園出来るよう支援を続けられるよう保護者への支援を目的として事業を進めて参ります。

また、法人の多様な就労形態に対応する就業環境（仕事と子育ての両立）を整え、職員の雇用の安定を図ることを目的に進めて参ります。

「特別養護老人ホームみぎわ園」

本年度は、オリンピック・パラリンピックが開催される事もあり、日本が様々な意味で注目される年となる事が予測されます。加えて、国際状況は米中貿易摩擦、中東情勢の緊張激化、さらに中国における新型コロナウイルスによる世情不安など様々な影響が考えられるところです。

労働者環境に於いては、「働き方改革」をキャッチフレーズに、働く環境への整備と充実が叫ばれる年でもあります。

そのような中、2025年問題とした団塊の世代が75歳を迎え、介護保険サービスの受給者が更に増える事が予想され、その背景を見た時、介護人材の不足が深刻な状況になる事が懸念されています。人材確保の施策については急務であり、新卒採用に向けて年度当初より募集エリアを静岡県の外、県を越境しての行動の下で、新たな人材確保に向け就職セミナー大学及び専門学校に対しても幅広く募集をかけて行く必要があると思われまます。同時に直接介護に携わる職員の働き方の再検討を進める事も計画して行きます。

本年度より外国人雇用、ベトナム社会主義共和国より技能実習生を受入れ、外国人の人材を登用した実践が進められます。一方で、職員の介護スキルアップを目的とした研修も綿密に組み上げ、職員一人ひとりのステップアップに期待をしています。加えて、IOT及びICTを活用した介護現場の業務改善への取組みも検討の一つとして行う必要があるように思われます。

令和2年度は、3年毎に改正される介護保険報酬基準の最終年であり、介護保険料の拠出が膨大に嵩む中、厚労省としては利用者への自己負担の増額が求められ、その背景の下で介護サービス事業所へは、様々な要望が求められる事も予測されます。この様な中でも対応出来る施設として、また選ばれるよう時代に即した入居系、在宅系サービスへの経営、運営努力が必要となって来ます。

介護事情の変化と共に地域のニーズに即した介護提供を進める上で、現ふようデイサービスセンターの進化を期すべく内容の充実を図り、施設移転を含めた検討を行っていきます。

昨年度、富士市との間で福祉避難所として、災害時配慮者（要支援者）救護施設として提携を結び災害時受け入れ施設としての整備を進める中、非常用自家発電設備を整えた所であ

ります。

東南海地震及び風雨災害等に備えるべく整備の充実を図り、継続的に持続性のある計画実施と介護ニーズに沿った事業計画とします。