

平成28年度 社会福祉法人芙蓉会事業計画

「自分を愛するように隣人を愛しなさい」

「子どもとお年寄りの幸せのために」

いつも、本会事業の推進にあたり種々ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

本年の問題は、社会福祉法改正（社会福祉法人制度改革）について考えなければならない。すべての社会福祉法人が法人経営に対して今まで以上に襟を正し、より一層、自律的組織となって国民の負託に応えていかなければならない。

社会福祉法人が社会の信頼と支持のもとで、今後も社会福祉の担い手としての役割を果たしていくことができるよう、公益法人としてふさわしい経営組織体制の構築・組織・事業の透明性向上にしっかりと取り組んでいかなければならない。そのため、社会福祉法人が地域の生活課題や福祉ニーズに積極的に対応し、国民の負託に応えるために創意工夫のもとで福祉サービスを積極的に展開できるよう、自立性や主体性を持った経営をし経営努力が法人経営に反映される制度としなければならない。

芙蓉会の3園も上記の指摘について考え、より良いサービスを考え実行する年度としたい。役員、職員は理念を守る努力をします。

以上の状況を考慮し、当芙蓉会の法人本部・みどり園・ひまわり園・みぎわ園各事業の計画案を提出いたします。

「法人本部」

1951年に社会福祉法が制定され、社会福祉法人は我が国の社会福祉事業の主な担い手として大きな役割を果たして参りましたが、近年その社会福祉法人を取り巻く環境は大きく変化しております。また、我が国が超高齢化社会へ突入し、更に加速しつつある中、社会福祉法人は介護・福祉等の重要な担い手として一層の役割が期待されております。

今後も福祉サービスの中心的な担い手であり続けるため社会福祉法人制度の見直し（公益性・非営利性の徹底、国民に対する説明責任、地域社会への貢献）が論議され、特に経営組織のガバナンス強化と事業運営の透明性向上、更に人材確保の推進が図られております。

「社会福祉法等の一部を改正する法律案」の全面施行に向け、その課題の把握と解決に向けて進んで参りたいと考えております。

社会福祉法人芙蓉会が地域社会との信頼関係を構築し、更なる質の向上とガバナンスを高めていくことが重要であり、法人理念の下、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（人材育成、職場環境の整備）、地域貢献活動の実践を推進して参ります。

また、労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」の導入に向けた整備を図って参ります。

最後に、昨年に続き新任職員研修で外部講師（坂倉裕子氏）による「社会人の基本と仕事の覚え方、人間関係の基本の心理学、信頼されるコミュニケーション」について学び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。

「児童養護施設 ひまわり園」

平成 24 年度に厚生労働省より「社会的養護の課題と将来像の実現に向けて」が発表され、児童養護施設の今後のあり方として

①「小規模化と施設機能の地域分散化による家庭的養護の推進」

②「本体施設は専門的ケアや、地域支援を行うセンター施設として高機能化を図る」という大きな役割転換を求められることとなりました。これは、既にご報告申し上げた通り平成 41 年度（2029 年度）には実現していることを目指すというものです。

具体的には、社会的養護の必要な児童への対応として、児童養護施設の本体施設、グループホーム、里親等の児童割合を3分の1ずつにしていくというもので、更に児童養護施設は本体定員の小規模化（本体施設は45名以下とし、全てを小規模ケア化すること）と施設機能の地域分散化を行い、更に本体施設は被虐待児や発達障害児の支援を行えるように高機能化するという将来の方向性が示されています。

ひまわり園において、この制度改革を実現していくにあたってはいくつかの課題があります。

①定員 90 名から 45 名への定員減による課題

・経済的に既存建物の維持管理ができるのか（個別的対応が可能な改修、老朽化に伴う修繕、光熱費等の費用）

②人材の確保・育成

- ・より深刻な入所ケースに対応できる専門性のある人材の確保と育成。
- ・地域支援を行う組織整備。
- ・相談業務（家庭支援、里親支援）に精通した人材の確保と育成

③勤務形態の改善

- ・労働基準法に準拠した勤務体制、労働条件の整備

入所型の施設においては 24 時間体制での職員配置、更に幼児・児童においては継続的な日常生活における個別の愛着・信頼関係を築いていかなばなりません。ひまわり園は創設以来、住み込み体制をとってきました。子どもと起居を共にする中で、関係性を深め自立を支援してきました。し

かし職員確保もままならず、平成8年の改築に際して通勤体制をとることになりました。そして、その当時から現在に至るまで、朝夕基本的に同じ職員が子どもと関わることを前提とした断続勤務体制と、職員と子どもの関係を重視したユニット制を採用してきました。そのため保育士は月10回程度の宿直を行っています。所轄の労働基準監督署には施設の特徴を説明して理解をもらっているとは言え、他県では労働基準法違反であると許可されない地域があるというのが現状です。職員配置基準において「児童：職員」が「6：1」から「4：1」に改善されましたが、職員確保が困難である現実はますます深刻化してきています。

こうした課題を抱えつつも国が求める小規模化の実現に向けて、ひまわり園では28年度に「小規模グループケア」（定員8名以下）を1カ所実施することにいたしました。きめ細やかな個別的ケアを実施するためには小規模化は欠かせないものであり、より家庭的な生活環境を保障することで子どもの生活の安定化を図り、職員との愛着・信頼関係を深め、自立を支援していくことができるよう努めます。

しかし、現状において養育単位の小規模化を実施していくにあたっては、職員個々の資質の向上、支援のあり方、支援内容の可視化など、いくつかの課題があります。「子どもの最善の利益の保障」と「権利擁護」のために研修を積み重ね、ひまわり園が今持っている良さを生かしつつ、新しい考え方にも柔軟に対応できる職員集団を目指します。

また、平成26年に閣議決定された「子どもの貧困対策に関する大綱について」に基づき、「子どもの将来が生まれ育った環境に左右されず、また、貧困が世代を超えて連鎖することがないように必要な環境整備と教育の機会の均等化を図る」ことを目的として、子どもたちが高等教育を受けられるように努力をしてまいります。平成28年度は高等学校を卒業した女子3名（短期大学進学2名、就職1名）に対して、措置継続をして引き続き支援していくことにしました。今年度も、希望する子どもたちが専門教育を受けられるよう支援していきたいと考えます。

28年度は第三者評価（3年に1度の受審義務）を受ける年でもありますので、評価を通して新たな課題を発見し改善する取り組みを行いたいと考えます。

「地域小規模児童養護施設ひろみ」

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、より個別的な関わりを持ちながら、個別のニーズに沿ったサービスを提供することを目指します。

年度末でひろみ開設当初より勤務していた保育士が退職し、新任職員を迎え入れるというひろみにとっては大きな転換期を迎えますので、本体施設の協力を得ながら、子ども職員共に安定した生活を送れるよう十分配慮してい

きたいです。

新しく入所する児童に対しては、落ち着いた生活が送れるように、学校や児童相談所などと連携し、十分に配慮して養育していきます。

ひろみを自立後、生活が安定しない卒園生もおりますので、アフターケアについても具体的な計画を立てて、積極的に実施していきたいです。また各施設、家庭的養護推進計画を進めていかなければならない中、先駆的に地域小規模施設を運営してきたひまわり園に情報提供を求められることが多くなると予想されます。ひろみが今まで培ってきた実践的な知識や運営システムを、研修会や施設見学等を通して、積極的に発信していくことで、他施設や関係機関に対しても協力していきます。

平成 28 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」

社会福祉法人芙蓉会創立の理念に沿い、乳幼児の人格発達における乳児期の重要性を考慮し、定員は乳児 30 名ですが、入所児童の減少から平成 28 年度も暫定定員 24 名の事業となることが予想されるため、積立金を取り崩しての事業を実施します。

児童養育については、社会福祉法及び児童福祉法や、乳児院運営指針に則り、下記の基本目標や実施目標を中心に据え、平成 26 年度に策定したみどり園の家庭的養護推進計画を実現すべく、別添え資料の通り事業を進めます。また、家庭的養護推進計画では暫定定員が 4 年目となる平成 28 年度は、静岡県に依頼されて増やした定員の見直しを実施する年度としているため、適正な定員の設定をすべく、静岡県との協議を試みます。

また、看護師の定数を満たせない状態ですが、平成 27 年度から実施している、家庭に帰ることが出来ず、児童養護施設等にも措置変更できない 3 歳以上の幼児を対象とした小規模グループケアを継続して実施します。

「家庭的」とは対局的「管理的」な要素を多く残す乳児院の運営ですが、子ども達の安心や安全の確保を第一に考え、「子ども主導の心を育てる養育」を継続しながら、子ども達により良い養育環境が提供できるように、養育単位の小規模化と、家庭との連絡調整を密にし、早期家庭復帰の実現や、家庭再構築に向けた里親委託の推進を心掛けた養育を心掛けます。最後に、社会福祉事業法の改正で社会福祉法人に課せられた地域貢献については、今年度も乳幼児の健全育成を考慮し、当園で実施可能な地域貢献事業について実現できるように努力します。

「特別養護老人ホームみぎわ園

今年度は、昨年（H27年）の介護保険改定後の影響に、在宅系介護部門にあったが入居系サービス事業は幸いベッド稼働率の高率維持で凌いでいる現状で、次の改定（H30年）に向けた目先の効いた方向性を見定める年度であります。

まず一つに、特養入居判定基準にある要介護Ⅲ以上とした重度化する特養入居者介護のケア支援に介護、看護のスキル内容の変更が求められていると思います。重度化ケア施設の準病院化、長期療養病棟にも似た施設等、生活の場から療養の場ともなり得ないこれらの雰囲気、個別ケアの充実などで担当職員の心のケア等のサポートがより求められてきます。

変化著しい在宅系介護サービス、特に通所介護（デイサービス）部門の特色と特異性を持った集客性の高い介護サービスの提供、展開も求められて来ています。

これらの事と今後の介護事業収支を鑑みる上で、「費用対効果」の点で介護人材確保と人件費の問題、光熱費、業務委託費等は、将来に向け早急に整備しなければならない経費背景と考えています。

国は「介護離職者ゼロ」を一億総活躍社会のフレーズとして提唱し、アベノミックス経営戦略「新三本の矢」にいう、新施設整備、収容建物の大きな柱と、直接介護につく職員の離職ゼロを現社会保障費の削減が叫ばれる中、介護保険事業収入にどのように反映するかは不透明であり、これからの経営スタンスを整え、どう施策を組上げていくかその必要性も感じています。

ただ介護人材の確保は急務であり、それに見合う手当を整備し「採用してから育てる」を基本方針に掲げ、定着性の高い職域環境を整える必要性があります。その上での職制賃金との整合とバランスをどうするか、の難しい局面にもあります。

もう一つには一般経費の削減が求められています。その様な中、電力料は大きな要素の一つであり、大型建物施設の経費配分に光熱費は大きく、今後電力の自由化の方向性を見定める必要性もあります。特に同施設内の電灯消費は経費に占める所が大きく、過剰とも思える電気、電灯設備の省エネ化は今年度の大きなテーマとしていく必要性を感じています。

耐用年数を限りとする大型設備、建物維持管理をする上での対策等、資金手当も組みながら進めるとする今年度計画であります。