

平成29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」

今日、急速な少子高齢化などにより、福祉ニーズが多様化・複雑化していく中、平成28年に社会福祉法が改正されました。これは社会福祉法人が、より公益的な組織として機能し社会からの更なる信頼を得ることを目的としたものであり、福祉サービスの担い手である社会福祉法人が果たしていく役割は益々重要になっています。

今年度、創立114年を迎える芙蓉会としては、社会福祉法人が備える公益性や非営利性に見合う経営を一層充実させるために、財務規律の改定、各法人役員の改選、定款等の変更を行い、本来の役割である地域社会への貢献に努めます。

また、施設運営では児童施設及び高齢者施設職員の待遇改善を行うと共に人材育成に努め、法人創立の理念「隣人愛」の下に、利用される方々へ安心・安全な質の高いサービスを提供します。

「法人本部」

2016年4月1日から「社会福祉法等の一部を改正する法律案」が施行なりそれに基づき、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。

今回の改正法では、「社会福祉法人制度の改革」と「福祉人材の確保の促進」が主であり、その中でも最も大きな改正である「社会福祉法人制度の改革」では、評議員会の必置と議決機関化及び役員・評議員の損害賠償責任の明確化や罰則の強化が図られたことを受け、役員への訴訟リスクに備える損害賠償責任保険加入を考えております。なお、法人統一による保険加入により事務手続きの簡略化と経費削減を図って参ります。また、児童養護施設と乳児院では同一の栄養管理ソフトを使用しておりますが、29年経過しパソコン機器との不具合等が発生することがあり法人統一で購入を検討し、経費削減等を考えております。

次の改正点であります、「福祉人材の確保の促進」に伴い、給与の見直し（俸給表の全面改正、措置施設と指定介護事業所の区分化）を図り職員の人材確保に努めて参ります。

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」について学びます。更に今年も、中堅職員研修「ユニットリーダーに求めるもの（仮題）」を秋に外部講師（坂倉裕子氏）により 2 回開催し、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 28 年に児童福祉法が一部改正されました。その要旨として「児童の権利に関する条約」（1994 年批准）の精神である「児童が権利の主体であること」「児童の最善の利益が優先されること」などの理念の明確化、「児童虐待について発生予防から自立支援までの一連の対策の更なる強化」などが示されています。児童養護施設入所児童の半数以上が被虐待児である現在、従来の「家庭代替機能」から「治療的支援機能」へと児童養護施設に求められる役割も変化しつつあります。その理念の下、国は社会的養護の政策として、養子縁組や里親委託の拡充、児童養護施設の小規模化、地域分散化を進めようとしています。

ひまわり園では平成 13 年より「地域小規模児童養護施設ひろみ」を開設し、地域の中での少人数の「普通の暮らし」を目指してきました。また、本体施設においては従来実施している縦割りユニットでの養育体制に加え、平成 28 年度より定員 8 人の「小規模グループケア」を 1 ヶ所開設し、時局に鑑みながら徐々にではありますが歩を進めているところであります。

平成 29 年度は国が示す「小規模化による個別支援の充実」に向けて、定員を 90 名から 75 名へ変更することにしました。現状の職員数を維持しながら児童の定員数を減らすことにより職員の配置基準を「児童：職員」＝「4：1」に設定し、より良い支援を実現していくための条件整備を進めていくことを目的としています。それでも小規模グループケアを除く 5 つのユニットの上限が 15 人から 13～14 人になる程度のもので、小規模化にはほど遠い状況ではあります。今後は更に小規模グループケアの増設と地域分散化を計画的に進めていかねばなりません。小規模化、地域分散化は「職員の勤務が圧倒的に単独勤務の時間が増える」「緊急時に他の職員の応援をタイムリーに得にくい」などのリスクを伴います。29 年度は、支援内容の可視化、職員の孤立を防ぐための方策、職員個々の技能向上などの課題にむけた研修や検討を進めていくよう努めます。また、児童養護施設は「支援の個別化」を求められていますが、家庭にはない集団性のメリットも再確認しながら、今後の児童養護のあり方を模索していきたいと考えます。

近年、ひまわり園に入所している児童の中で中高生の占める割合が大き

くなってきました。過去 10 年の経過を見るとその傾向は顕著で、入所児童の 4 割を越えるほどになっています。思春期の子どもたちにとっては進路選択や家庭状況の理解を通して、自身の生活や将来のあり方を模索する時期であり、自我同一性の確立に向けた重要且つ不安定な年代であるため、支援のあり方は大きな課題となります。29 年度は、高齢児の支援についての振り返りと今後のあり方について職員間で検討し、共通認識をもち、子どもたちの個別課題を整理しつつ、支援に活かすよう努めます。

高校卒業後の進路として、大学等への進学も徐々にではありますが実現しています。しかし、依然として経済的な面では大きな課題があります。勉学と部活動に努めてきた児童が進学を希望する場合、授業料など高額な費用をまかなうことは不可能で、様々な「給付型奨学金」を獲得する努力をしています。日本学生支援機構も「給付型奨学金制度」を新設することが閣議決定しましたが、十分な支援とは言えません。芙蓉会でも平成 23 年に「植松茂子奨学基金」が設けられましたが、過去の失敗事例からリスクの高さが浮き彫りとなり、現実的には活用しづらい状況にあります。この点に関しては法人内でも今後検討願いたいと考えています。また、生活様式も高校生までとは大きく変わるので現在は高校生寮を利用していますが、女子限定であるため男子進学者への対応などの環境整備も今後検討していきたいと考えます。

「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。

今年度は高校 3 年生の女子児童が 2 名おりますので、本人や家族などとよく話し合い、各関係機関の協力を得ながら、希望の進路に進めるよう支援していきます。小規模施設の利点を生かし、子ども達が安定した生活が送れるよう十分配慮していきたいです。

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 29 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」

児童福祉法の改正に伴い、国や地方公共団体の責務として、児童が健やかに養育されるように、「家庭と同様の環境における養育の推進」について法文に明記されました。これは、児童が家庭において健やかに養育されるように保護者を支援し、家庭における養育が適当でない場合は、「家庭における養育環境と同様の養育環境」において継続的に養育されるよう必要な措置をとることとされています。家庭と同様の養育環境とは、養子縁組や里親、里親ファミリーホームのことを指し、地域小規模児童養護施設や、分園型小規模グループケアは家庭的環境として分類されますが、施設内での小規模化や、小規模グループケアはあくまでも社会的養育として捉えられ、施設での養育は小規模化しても家庭的ではないとされています。

児童福祉法の制定される以前から、家庭に恵まれない乳幼児を 24 時間態勢で守り続けてきた先達からの伝承を基に作り上げられた、現在の乳幼児の施設養育は、養育形態や、支援内容、支援対象までも見直すことが求められています。

このため、平成 26 年度に策定した家庭的養護推進計画に必要な修正を検討し、社会福祉法人芙蓉会創立の理念「隣人愛」の精神等を基に、子ども達の安心や安全を担保した、「子ども主導の心を育てる養育」を主題に、別添え資料の通り事業を進めます。また、定員は乳児 30 名ですが、入所児童の減少から暫定定員 24 名での事業が予想されるため、必要に応じて積立金を取り崩しての事業を実施します。

最後に、築 40 年が経過した園舎の建て替え計画作成のための情報収集を行い、乳幼児の健全育成を目的として実施しているショートステイや、赤ちゃん 110 番電話相談事業の他に当園で実施可能な地域貢献事業や、新規事業について検討し、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」

平成 29 年度に向けて、一つには社会福祉法の改正に伴う事業等の「見える化、見せる化」があります。この前提に立って、法人ガバナンスの強化、強いてはコンプライアンスの充実が重要になってきます。

また今年も、3 年ごとに改正される介護保険報酬改定の最終年ではありますが、厚労省は介護人材の不足、介護従事者への処遇補償などとして改定の前倒しで 1.14% の介護者処遇改善加算の一部改定の実施を行います。当然この事を受け何らかの措置と見える化を図る必要があります、加えて介護利用の自己負担 3 割とする負担導入の問題も提供者側に信用と信頼の責任が不可欠となり、これらの充実こそが見せる化であると考えます。地域に目指す介護事業者として真の介護力が試される年でもあります。

幸い 10%消費税導入は1年先送りとなり、経費勘定の経過を見定める1年を与えられた感があり、中期介護保険事業構想のしっかりとした足掛りを組む年度でもあります。

様々に変化する介護保険業界において、国家財政と連動したこれらの施策情勢の下、いかに地域に有って事業継続を図り、いかに展開し進めるかが強いては次世代、2025年問題への解決の糸口になると考えます。

自立支援から自己実現への介護、この転換を模索し研究しながら職員が一丸となって次へのステップアップを図る事業展開、人材の確保と育成が求められる重要な年であると思います。