

平成31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」

みどり園、ひまわり園

厚生労働省の指導する新たな社会的養育ビジョンに求められる乳児院、養護施設の将来像を考慮し、新規事業や園舎の建設の準備を進めます。

子どもの最善の利益の保障と権利を守り、生活を営む主役である子どもたちが、日常生活において主体的に考え取り組むことができるように支援します。

みぎわ園

みぎわ園として今後における介護保険事情を推察するに、当初2025年（団塊世代の介護保険需要期）とした高齢者支援行政も改革プランの練直しが進んでいます。この様な中、若年層世代の減少に伴う介護人材不足は深刻な問題であり、その補充に向けた施設としての手段、方向性を真剣に検討すべき時であります。処遇改善、人材育英、介護ロボット・IoTの活用、施設環境の魅力造り、そして外国人材の登用等働き方改革の下での整備を進める年度となっている様に思います。日々努力する介護職員の健康と心の安定を守り、安心した介護サービスを提供したく思います。

「法人本部」

社会福祉法人芙蓉会は2019年6月で創立116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堅職員研修と新たに管理職・指導職員を対象とした立石雅世弁護士と塩谷知一弁護士による「職場におけるハラスメント」について研修を2回開催して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。

2019年4月1日より「働き方改革関連法」が施行されることになり、当法人においても早急な対応（年5日の年次有給休暇の確実な取得の義務化に伴う就業規則の整備、時間外労働の上限規制「労働時間の適正把握の義務化」）を進めて参ります。

また、社会福祉法人に対する会計監査は、社会福祉法人制度改革の柱の一つである「経営

組織のガバナンスの強化」として導入されましたが、今回、社会福祉法人の監査準備期間等を考慮し、2019年度からの段階的導入が延期されることになりました。今回の延期は、会計監査を意義あるものとして、より円滑に制度に組み込むことを意図（1. 内部統制の問題の所在の認識、改善点の明確化、2. 自法人の強みや弱みの明確化、3. 法人の経理担当者の実務能力向上）として決定されたものと推察しております。この時間的余裕を有効に活用し、会計監査を適切に導入する準備（2020年度）を進めて参りたいと考えております。

「児童養護施設 ひまわり園」

2017年8月2日に塩崎厚生労働大臣の下で発表された「新しい社会的養育ビジョン」の実現に向けて、国は2019年度末までに「都道府県社会的養育推進計画」を策定するよう各都道府県に通知しました。その策定に向けて、社会的養護の関係施設は具体的な計画策定を求められることになると思われます。児童養護施設に求められる内容は以下の通りです。

1. 「小規模かつ地域分散化、高機能化及び多機能化・機能転換」に向けた計画策定

①小規模かつ地域分散化の原則

- ・小規模かつ地域分散化
- ・小規模かつ地域分散化の例外としての生活単位の集合
(4人程度の生活単位とし、概ね4単位程度まで)

②高機能化

- ・小規模かつ地域分散化された施設におけるケアニーズの高い子どもの養育体制の充実
- ・小規模かつ地域分散化の例外としての生活単位の集合における、ケアニーズが非常に高い子どもの養育体制の充実
※小規模且つ地域分散化した施設との連携やこれらに対する専門的な支援も含まれる。
- ・入所している子どもの早期の家庭復帰や養子縁組、里親委託の推進

③多機能化、機能転換

- ・一時保護委託の受け入れ体制の整備
- ・養子縁組支援やフォスタリング機関の受託等の里親支援機能の強化
- ・在宅支援や特定妊婦の支援強化等

2. 各施設の計画に盛り込まねばならないもの

①施設内養育に関し、以下の項目の箇所数及び定員

2018年度末現在から2029年度までの各年度末時点の見込み

②高機能化に向けた取組内容、及びこれらの実施予定時期

③多機能化、機能転換に向けての取組内容、及びこれらの実施予定時期

④人材育成計画

2019年度は、これらに向けた具体的計画を立てるべく、検討を進めたいと考えています。ただ、残念ながら近年は職員確保に苦勞しており、2019年度も応募者が少なく計画していた職員数に届かなかつたため1ユニットを閉鎖せざるを得なくなりました。労働基準法を遵守した上で小規模化を進めるためには、人材確保は最重要課題となります。

また、2019年度は3年に1度義務づけられた「第三者評価」を受審する年でもあります。社会的に問題となっている児童虐待等により保護された子どもたちの権利を擁護すると共に、前回評価で指摘された改善すべき内容を職員間で共有しながら、子どもの育成、家庭支援、里親支援等に努めます。

「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、より個別的な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。

本体施設から高校生2名が移行してきます。本体施設の支援のもと、児童相談所や学校などと連携し、落ち着いた生活が送れるように支援していきます。また自立へ向けて、計画的で効果的な自立支援を実施していきます。

年度末に1名が就職自立しました。安定した生活が送れるように、アフターケアについて具体的な計画を立て、関係機関と連携し実施していきます。

また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、職員で考えていきます。

2019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、その理念を具現化するために2017年8月に示された「新しい社会的養育ビジョン」では乳児院・児童養護施設等には、新ビジョンの家庭養育優先の原則を進める上で、施設での養育を必要とするケアニーズの高い子ども達の養育や、実親支援等に関して、施設の高機能化等を図り、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・地域分散化を強く求めています。

国はこの新ビジョンを基に、各都道府県に対し各々の推進計画を2019年度末迄に策定することを求め、これを受けた都道府県では、計画の作成に向けて社会的養育を担う児童福祉施設への意見聴取が敢行されています。

新ビジョンに示された、より家庭的な養育環境とされる分園型小規模グループケアや地域分散という課題にどのように取り組むのでしょうか？現行の職員配置で計画を進めると、職員が一人で勤務をする時間が非常に多く、子ども達の安心や安全が守れない状況が予想され、国の示すより家庭的な環境への移行が難しいと思われます。

また、機能強化や多機能化についても、より関わりの難しいハイリスクな乳幼児を対象とする中で、現行の年齢別の保護単価では、何が何処までできるのか皆目見当がつかない状況です。

このような状況の中で、今後みどり園が目指すものの方向性を確立するとともに、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、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保つこと、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等を目指して、別添え資料の事業を進めます。

また、一昨年購入した園舎北側の土地での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を進め、実施可能な付帯事業についても行政機関との検討を進める等、事業開始に向けて計画を作成すると共に、必要な人材の確保や養成についても着手していきたいと思います。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が予想されるため、必要に応じて積立金を取り崩して事業を実施します。

「特別養護老人ホームみぎわ園」

本年度は、年度明けには新天皇即位の祝い、これに伴う新元号の改名、東京オリンピックの開催を残り 1 年とした動きの中で、世情を取り巻く情勢は目まぐるしく変化して行く予想されます。加えて、国際情勢も米国（USA）に発端とする貿易摩擦解消に向けた協議の行方次第では、日本経済にも大きく影響を与え兼ねないとする連鎖が福祉環境にも大いに心配されるどころです。

このような中、日本の高齢者人口と同介護との関係性に於いて 2025 年とした高齢者支援情勢を 2035 年としてクローズアップされてきました。

しかし、これに逆行するように若年人口の減少に伴う介護の担い手不足が深刻であって介護現場に於いて疲弊した状態が懸念されます。これを補填するとして外国人派遣労働者（東南アジア E P A 経済連携による特定技能者研修生派遣制度）の登用への門戸も国の施策の下では中身が薄く、現法制度の下では、受け皿とした具体策が丸投げ状態でもあります。派遣受託費用の問題、N3（日本語検定）の研修と取得状態、有資格取得に向けた研修制度、3 年とした滞在期間等、継続性を持つての介護労働者補充に妥当性が見出せるのかが不安でもあり、今後十分な検討の必要があります。

このような中あっても待ったなしの介護現場に於いては、職員の心身の健康を保つ工夫が急務でもあります。この担い手では IOT（internet of things）のサポートを借りるとしての研究が大きな検討課題となると感じています。

また、10 月導入がほぼ決定されていく消費税 10% 導入は、経営環境に大きく影響し、人件費、設備整備費、仕入れ価格等全てに関わる物品への経費 1.1 倍は、どのように介護事業経営の中でクリアさせて行くかが最大の問題でもあります。

次世代に向けた老人介護支援整備も併せて中期計画に沿って、31 年度の計画として進める必要性を視野に進めます。

東南海地震、風雨災害に備えるべく非常用設備整備も緊急性を帯び、又富士市より委託を受けた震災時における「福祉避難所」としての整備も併せて進める費用対応が求められてきています。いずれにしろ費用対効果を見据え、情勢を判断しながら進めるとした本年度事業計画となります。