

令和4年度 社会福祉法人芙蓉会事業計画

「子どもとお年寄りの安心・安全を守るために」

新型コロナウイルスによる感染症の猛威が続き、多くの福祉施設内に施設内感染によるクラスターが発生しています。もはや市民生活を維持しながらの施設内感染を完全に防ぐ方法は見つからないのが現状です。法人内のコロナ感染者は利用者に1名、職員の家族に1名の計2名で3月中旬まで凌いできましたが、残念ながら年度末にみどり園の施設内へ新型コロナウイルス感染症の侵入を許し、クラスターに発展してしまいました。しかし、他の施設に於いては施設内感染を免れております。これもひとえに職員の多大なる努力・協力の成果であり感謝に絶えません。一日も早い終息を願うばかりですが、社会福祉法人芙蓉会は今年もこの目に見えない強敵への対応をするために、できうる限りの対応を行い、当法人を必要とする方々の安心・安全を守ることを主軸とした事業を進めます。

社会福祉法人芙蓉会は今年で創立119周年を迎えます。来年に迫る創立120年に向けた準備として、記念誌の発行や、法人紹介動画の作成、新規事業の企画を継続して進めます。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です。求人を行ってもなかなか応募がなく、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態で、次の世代を担う人材の確保に苦慮しています。福祉に携わる職員達は奉仕の精神に厚く、利用する方々のために、心を尽くしてくれておりますが、勤務時間内で全ての対応を終えることができない現状があり、勤務する職員の労働環境は決して良いものとはいえませんので、職場毎に勤務時間を工夫して参りましたが、残念ながら昨年は静岡労働局などからご指摘を受けることになりました。このため、令和4年度は静岡労働局からのご指導のもと、勤怠管理システムの導入を行い、勤務する職員の勤怠の可視化と労働実態の把握を徹底し、より適切な労働環境の構築を心掛けて参ります。

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、将来の芙蓉会を支える人材の確保のために、積極的に当法人のアピールや求人情報を発信し、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ことなどを主軸に、先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展開を心掛けます。

「法人本部」

社会福祉法人は、2040年問題（現役世代の急減「1人の高齢者を1.5人の現役世代で支える」により、介護・福祉における人手不足、社会保障の更なる増大が懸念）を踏まえ、社会福祉法人が相互に連携・協働しあい福祉ニーズに対応できるよう「社会

福祉連携推進法人制度」が創設（令和4年4月1日施行）されました。

新型コロナウイルス感染症の収束は見通しが立たないこの時期だからこそ社会福祉法人芙蓉会として、「感染症予防対策、利用者・家族への説明、職員との意見交換、地域ニーズの対応」等いざという時のための備えを実践して参ります。

令和4年6月で社会福祉法人芙蓉会は創立119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。

平成29年4月に「労働時間の適正把握」が義務付けられたことを受けて「勤怠管理システム（客観的な記録を適正に把握するため）」を導入して職員の健康管理に努めて参ります。また、令和4年4月1日からアルコールチェックの義務化に向けて「アルコール検知器」を各施設に配備して参ります。

児童養護施設「ひまわり園」

厚生労働省は、「都道府県社会的養育推進計画」を実現するために「里親委託・施設地域分散化等加速化プラン」の実施方針（令和3年2月4日付け厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課長通知）を新たに掲げました。その中で児童養護施設に対しては「小規模かつ地域分散化」「高機能化・多機能化」の早期実現を求めています。

明治、大正、昭和と貧困や戦争などによって家族を失った子どもの「家庭の代わり」として子育てを担ってきた児童養護施設ですが、平成から令和にかけては、虐待被害者となって入所してくる子どもの心のケアと自立支援が中心となってきました。更に近年は「家庭養育優先」の理念に基づく「早期家庭復帰」「里親委託と里親支援」「施設の家庭的養育体制とアフターケアの充実」という役割を更に強く求められています。

ひまわり園の本体施設は、平成7年に改築して25年以上が経過しており、令和4年度に老朽化対策として「次世代育成支援対策施設整備補助金」を国と静岡県に申請して大規模修繕をおこなうべく準備していますが、国が求める方針を具体的に施設整備計画に盛り込まない限り、補助金申請が出来ない仕組みになっており、半ば強引に計画策定をおこなわなければなりません。ひまわり園にとって最も大きな課題は、将来的な計画を立てるにあたり地域分散を進めた後の本体施設の用途として「非常に高いケアニーズの児童の対応」「一時保護児童の受入れ」などを盛り込む必要があったことです。

これらは、現在の児童養護施設とは役割が大きく変わることになり、人材確保や職員の質やスキルという点で更に大きな課題を背負うこととなります。ただし、このことについては国と県の間でも十分な議論がされているとは言えない状態であり、本当にこのような機能を持たなければならないのかなど、今後の展開に注目していく必要があります。また、令和4年度には「アドボケイト」（子どもの意見、意向表明の代弁）への取り組みが本格的に導入されるという情報があります。子どもや児童相談所、施設等へ調査をおこなう専任者を置く制度のようです。今まで以上に施設職員の在り方が問われる

こととなるので、更なる研鑽に努めることが求められます。

ひまわり園では、施設の養育単位の小規模化を進めるため、令和3年度事業として「施設入所者環境改善事業補助金」(8,000,000円)を受けて集会室2階を改修しました。そこで新たに「小規模グループケア」を4月から開設します(総額11,345,000円)。この事業をはじめとして、今後は定員変更も含め「小規模かつ地域分散化」「高機能化・多機能化」に向けた検討を進めていくことになります。

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。今年度は新任職員が2名、ひろみに配属される予定です。近年、職員の確保が一層困難になっており、職員の定着が非常に重要な事案となっておりますので、本体施設と連携し、定着推進を図っていきます。職員が4人体制になり、単独勤務の時間が減少します。どういった勤務体制で児童の養育していくのが良いのか、事業を進めながら検討していきます。

新型コロナウイルス感染症への対応については、法人や本園の協力助言を得ながら地域小規模施設として出来る最善の対策を図っていきます。年月を経て、地域との関わりが安定してきました。地域住民との日常の関りを大事にしていくと共に、町内会や子ども会などの、地域の行事に積極的に参加することで、施設への理解や関係が深まるよう努めていきます。また地域の中の児童福祉施設として、地域に還元出来ることを模索し、実行していきたいです。

建物の老朽化が進んでおります。家屋の改修や移転など、具体的な計画を立てていく中で、現場として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4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」

新型コロナウイルス感染症の全世界への蔓延に伴い、令和3年度も感染予防対策による行動抑制や自粛により、大幅に生活様式や活動が制限されました。職員達は自分が感染することで、施設内にコロナウイルスを持ち込むことがないように気を配ることで多くのストレスを感じ、疲弊し、そんな職員と生活を共にする子ども達も、ただならぬ雰囲気不安を感じ続ける日を過ごしてきましたが、残念ながら3月中旬に職員から感染が広がってしまいました。一日も早い終息を願い対応を続けています。令和4年度も、コロナウイルスによる制限や抑制から解放を願うばかりですが、利用している乳幼児の安心・安全を第一に考え事業を進めます。

恩賜記念みどり園は昭和27年4月1日に認可を受けて今年で70年目となります。

当園の 70 周年の記念事業として法人の 120 周年に完成できるように園舎北側に購入した土地に分園化の建設計画を進めていましたが、乳児院の地域分散（分園）には児童養護施設のような運営補助金が設定されていないため、計画の見直しを行い、乳幼児の相談支援や、在宅家庭への支援（ショートステイ・トワイライトステイ等）を目的とした在宅部門への支援を中心とした乳幼児支援センターの建設に計画変更を行い、国が進める家庭的養護推進計画加速化プランの最終年度である令和 6 年度に、老朽化した本園の改築と併せて計画が進められるように計画の延期をし、令和 5 年度申請に向けた静岡県との協議年度としたいと思っております。

また、園内での養育に関しては、平成 29 年 8 月に示された「新しい社会的養育ビジョン」で求められた乳児院の高機能化、多機能化を進める一環として、本年度より理学療法士を常勤職員に迎えて障がいや発達も遅れている子どもたちへのリハビリテーションを充実させたいと考えています。

また、令和 4 年度は社会福祉施設第三者評価の実施年度ですので、自己評価委員会を中心に園内の養育状況等の検証や見直しを行うと共に、新園舎建設に向けた、より一層の小規模化・分散化された養育形態を模索しながら、コロナ禍でも親子関係再構築や関係促進のために、WEB を活用した面会や、職員研修の受講など、より子ども達のニーズに応えられるよう体制の整備を心掛けます。

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、国より示された「働き方改革」や「ハラスメント防止」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勤怠管理の見直しに伴う設備の充実等の労働環境の整備や、事業継続に向けて必要な人材の確保や養成についても事業計画に盛り込みながら、別添え資料の事業を進めます。

入所人員の減少から静岡県との協議を行い、本年度から定員を 25 名に変更して事業を進めますが、暫定定員での事業が予測されますので、必要に応じて積立金の取り崩しを行います。

特別養護老人ホームみぎわ園

令和 4 年度の事業計画にあたり、冒頭より新型コロナウイルス感染症の変異株、オミクロンウイルス株の脅威に晒されています。この状況下で、入居者・利用者への感染防止に努める職員の心労は計り知れません。再三の面会禁止の制限予防策の徹底と、2 月中に 3 回目のワクチン接種も終えたところです。いずれ収まるであろうウイルス感染症も、対策の中で今後は、高齢者への感染予防にインフルエンザワクチン同様、コロナワクチン接種の義務が課せられてくることは想定されます。

国は「新しい時代への対応」と銘を打ち、昨年決定された「コロナ克服と経済対策」、ICT を活用した業務の簡素化と軽減化があります。その一つに、介護職員への給与改善に向けた前倒し実施等で、「処遇改善支援補助金」は介護職員への給与手当支給であります。

これは一つにコロナ感染対策の政策の一環で、令和 3 年度内 2 月または 3 月からの前倒しでの支給実施が前提で、9 月までの期間限定となっています。以降は介護保険

料にも関係する所から、受益者負担を考慮したときの難しさは感じます。

介護ケア管理と業務管理、加えて人材の育成と就労の安定など、団塊の世代への介護需要を担保した計画も様々に必要となっています。介護現場に於いては、介護度3以上とした入居基準を背景に身体的には医療行為の強い方々、加えて面会制限が続く中で、精神的なものが影響してか入退居が多い状況でもあります。この状況は全国的なものでもあるようです。これらのことでは看護介護のケア上の技術の検討が改めて必要とされ、心の安寧をどのように提供できるのかも介護の上で、計画検討が必要とされます。

様々に変化する介護現場、環境下で、それぞれ職員が各職制に併せた稼働での「働き方改革」の下、昨年富士労働基準監督署からの吉原西部包括支援センター内の事件に端を発した労基法上の指導で職員の出退勤のあり方について、客観性のある管理が求められています。

特に在宅で被介護者に向けた支援に於いて、24時間体制で稼働する職制のフリー勤務体制にも見える化を図るとした手立てを考慮、検討する事が求められ改善への計画を進めます。ICT(デジタル化の推進)を活用した介護現場での研究と創造性(センサー対応機器機、介護記録の電子化等)、職員の労務軽減、メンタルヘルスの提案も今年度の重要な点と思っています。

在宅サービス部門で、ふようデイサービス事業の施設拡充を念頭に、移転事業計画を建築委員会を立ち上げて、後半期着工を目途に来年度法人創立記念を期とした事業として予定しています。また、各介護事業に於いても団塊の世代介護需要の重要性を視野に、各介護支援事業所との連携と情報の収集に努めて、利用者の安定した確保と稼働の充実による安定した経営を目指します。

そのための人材の確保と育成には、より綿密な計画をして募集のあり方、研修内容も含めて地域における介護保険事業所として貢献出来るよう進めます。

企業主導型保育事業所「さくら保育園」

富士市は待機児童が0と言われておりますが、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おられませんので、当法人内に保育施設を開設する事によって、保護者が子どもとともに出勤し、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歳で入園できるよう支援を続け、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。