

2023 年度 社会福祉法人芙蓉会事業計画

「温故知新 創立 120 周年を振り返る」

新型コロナウイルスによる感染症の猛威が続き、多くの当法人施設内にも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。また、本年度よりコロナウイルス感染症の分類が5類となり、巷でのコロナウイルスへの対策が緩和されるようですが、当法人を利用する方々に合わせた、最善と思われる対策を講じながら、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でき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 120 周年を迎えます。創立以来の歴史を纏めた記念誌の発行や、法人紹介動画の公開、ふようデイサービスの新築移転などの事業を進めます。

昨年は児童福祉施設や、介護施設・精神科の病院などから利用者への不適切な関わりについての報道が行われました。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、前身施設の富士育児院時代から培われてきた 120 年分の伝統や、気風などが存在していると思われます。それらの中の良いものは残り、現代には相容れないものが無いか検証する機会を持ち、「施設の常識は社会の非常識」言われることが無いように襟を正していきたいと思ひます。

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、積極的に当法人のアピールや求人情報を発信し、次世代の担い手の確保や、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の整備、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を継続して展開することを心掛けます。

「法人本部」

社会福祉法人芙蓉会は 2023 年 6 月で創立 120 周年を迎えます。

法人理念「自分を愛するように、あなたの隣り人を愛せよ」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。

現在、社会福祉法人では「人材確保、育成、定着」に苦慮しており、このような厳しい環境下で、「人材が集まり・育ち、定着する職場」をどのように整えるべきか、事業の継続性や持続的な成長性を実現するために「人材」について経営戦略と整合性をもって推進することは、当法人の優先すべき課題であります。福祉サービスは人を相手として、人の手によって行われる対人サービスであり、福祉人材の確保及び資質の向上は、

福祉サービス提供そのものに影響を及ぼすことになり、新卒者だけでなく中途採用の強化が求められ、採用方法にも工夫が必要となり良質な福祉サービスの継続的な提供に向けて、「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。

最後に、新任職員は4月に坂倉裕子氏による「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、秋には立石雅世弁護士、塩谷知一弁護士及び平山周恒弁護士による「ハラスメント研修」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。

児童養護施設「ひまわり園」

国の「新しい社会的養育ビジョン」（平成29年度）の方針に基づき、児童養護施設の在り方は「小規模かつ地域分散化」「高機能化と多機能化」を求められており、それらの実現に対する加算が進んでいます。具体的には「小規模グループケア加算」「社会的養護処遇改善加算」「小規模かつ地域分散化加算」「地域小規模児童養護施設等バックアップ職員加算」「家庭支援専門相談員加算」などがそれにあたり、小規模かつ地域分散化や地域家庭や里親支援等を充実させることで加算を受けることができます。しかし現実的には小規模化や地域分散化に必要な人員の確保、質の確保、本体施設の今後の扱い、里親確保などの課題が山積しています。ひまわり園の本体施設の設備は大規模修繕による老朽化対応をおこなったものの、小規模グループケア実施のためには「ユニットごとの独立した玄関及び通路の確保」という課題、更に人材不足という問題にも直面しており、先を見通すのが困難な状況に陥っています。分散化することにより空きができたユニットを「一時保護機能」「親子訓練機能」などを検討しているとは言え、6ユニットの活用方法と設備整備費用、人材確保をどのように進めていくのか非常に難しい問題であると考えます。また地域分散を進めるとしても、新たな生活拠点となる場所や住居の確保、職員の人員と質の確保という課題があり、一足飛びに実現できることはありません。家庭的養育は器だけの問題ではないので、十分な準備が必要だと考えます。特に職員育成は重要課題です。そのためには在籍職員の資質向上が根底になければなりません。研修内容の充実を令和5年度は特に力を入れていきたいと考えています。

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。

昨年度、新任職員2名がひろみに配属され、職員が4人体制になりました。単独勤務の時間が減少しましたが、どういった勤務体制で児童を養育していくのが良いのか、未だ定まっておられません。事業を進めながら、より良い養育環境、勤務体制を整えていきます。近年、入所児童数の確保に苦慮しております。現在の社会的養護において、児童の意見を尊重することが最重要となっており、本園からひろみへの移行となると、転校や担当職員が変わるなどの課題があり、移行には困難が生じます。これらの問題に対し

ては、縦割りのユニットでの養育、担当制を重視している当園においては、容易に解決出来る問題ではなく、施設の移転等を含め、園全体で対応策の検討が必要です。また、建物の老朽化に対しても対策の検討が必要です。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。

新型コロナウイルス感染症などの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。

地域との良好な関係を築いていくことに努めます。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、施設や子どもへの理解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、地域に貢献出来ることを模索し、日常生活の中で実行していきます。

令和5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」

昨年度は定員を25名に減員し運営を行いました。新型コロナウイルス感染症の施設内感染で感染隔離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、残念ながら昨年3月中旬から4回のコロナウイルスの施設内感染があり、内2回はクラスターになりました。子ども達のみならず職員にも感染者が出て、夜勤職員の不足や、過重労働を緩和させるために、緊急で臨時の夜間勤務を追加するなどの対応を行いなんとか隔離解除へこぎ着けましたが、現在の養育形態や、居室配置では感染症の隔離も、大きな集団毎の隔離体制しか取れず、ユニット内の子ども達全員が感染しなければ隔離解除ができない状況で、養育形態や居室配置上の限界を感染対策期間中、何回も痛感させられました。

令和5年度中にコロナウイルス感染症が5類に分類され、巷のコロナ対策も緩和傾向となりますが、マスクができず、言葉によるコミュニケーションが難しい乳幼児の安心・安全を守るためにも現状のコロナ対策の継続をしながら事業を進めてまいります。

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71年目となります。また、現在の園舎は昭和51年3月の増改築後46年経過しています。鉄筋RC造の園舎改築の基準は47年とされていることや、一昨年来の静岡県の指導監査で、静岡県独自の耐震基準を満たしていないため、助言指導を受けて続けていること、現状の間取りでは時代の要請に応えることが難しい状況ですので、乳幼児の相談支援や、在宅家庭への支援(ショートステイ・母子のデイサービスや一時保護等)を充実させた乳幼児支援センターの建設計画を完成させて、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、増改築がはじめられるように静岡県と協議しながら計画を進めた

と思います。なお、現園舎には配管の保温剤などにアスベスト材が使用されていることや、RC 構造のため解体に時間が掛かるため、令和 6 年度～令和 7 年度の 2 年間の工期で進めたいと思います。

また、園内での養育に関しては、昨年度のコロナ園内感染時の体験を基に、夜間緊急対応ができる職員へ配置を念頭に置いた宿直勤務の設置や、早朝勤務者の複数配置等、新園舎での養育形態に対応できるよう勤務形態を充実させることや、令和 4 年度に実施した、社会福祉施設第三者評価受審結果を基に、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、昨年度報道機関がこぞって取り上げた児童福祉施設での不適切な対応への対策を考慮して、監督官庁から「安全計画」の策定を求められております。施設内にバラバラに策定されている安全対策について、「安全計画」という括りで纏めればできてしまいそうですが、施設内の安全対策についての見直しを行います。

24 時間 365 日稼働している児童福祉施設での安全管理の見直しに伴う体制整備や設備の充実、職員の労働環境の整備等、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。

特別養護老人ホーム「みぎわ園」

一昨年度来から進めている「ふようデイサービスセンター新築移転事業」について、第一期工事、現職員駐車場（建築地）での整備と進入路造成工事の完成を受けて、本年度第二期工事業の一つとなっています。

2020 年から猛威を振るっている新型コロナ感染も、ようやく落ち着き始めています。ただ昨年前半期は、在宅系介護サービス事業所内でのクラスター等による休業、利用者受け入れ停止等で経営的にかなり大きなダメージを受けてしまいました。この事を教訓に、同感染症予防対策には細心の注意を払い、事業を進めなければなりません。

これらの背景を熟知しつつ、特養に於ける今後の入居状況が厚労省より発表があり、令和 4 年度（2022 年）と 2019 年比で 13.5%減少（全国）。静岡県に於いても同様に、介護 3 以上（入所基準）5,069 人と約 700 人強の減少を見ています。一つに背景として昭和 10 年代の入居希望者の減少、有料老人ホームの低廉化などでの競合が考えられています。

この様な中で、介護人材の不足が大きく影響する介護現場に於いて、国は声を高く賃金アップを広報している今、3 年に一度の介護報酬改定が影響し、これに合わせるべく賃金アップも現状での 70%超えの人件費では望めなく、一般経費の高騰なども相まって賃金アップへの手立てに厳しく、いかに介護職員の流出を食い止めるかが、今年度のもう一つ大きな課題でもあり事業運営での柱となっています。

如何ともし難いと思いつつも、外国人介護人材（技能実習生）の登用であり、これに依存するとして常態化する事が懸念されます。

介護職員の日常業務にある介護・支援・日誌等の仕事を効率的に簡便化を図る事を視野に進める事も検討しています。今後の対策として IT 化を進める事で、現在手書きでの作業から IT ソフトでの対応により、手書き作業の負担軽減を図り、タブレットデバイス導入、インカム配備によって時間の省力化などで、介護職員業務の改善を図る研究も考えています。

今後の介護現場の有り様において、いかに介護職員の人心をしっかりと見据えたマネージメントが求められ人材流出を防ぐかでもあります。

この様な難しい運営の中で、ふようデイサービスセンターの新築移転事業は地域へのアピールと併せて職員への PR とで大きく奮起の出来る素材が提供されるものと思います。当然に借財を抱えながら、加えて介護人材の増員も図りながらの運営とはなりますが、法人の 120 周年記念の節目に相応しい事業となるよう、介護事業展開に一石を投じる事が出来る事業計画として進めます。

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きませんので、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。