

# 令和8年度 社会福祉法人芙蓉会事業計画

当法人は、本年6月で創立123周年を迎えます。前進の富士育児院は創立者の「障がいを持つ子ども達に家族の愛を教えたい」という思いから始まりました。明治の時代、障がい者への偏見や、風当たりは凄まじいものがあり、自身にも障がいを有していた創立者の切なる思いであったと思われます。当法人は創立以来123年の時間と共に、創立者の思いを引き継ぎながら、その時代に必要とされた福祉事業を展開して参りました。

現在は乳児～高齢者まで幅広い事業を行っておりますが、生まれてすぐ乳児院を利用する乳児の心を育み、虐待等で施設を利用する児童の心を癒やし、新たな希望を与え、高齢者の方々の心には終の棲家としての安らぎや、充実感が得られるような支援の構築しながら利用する方々の心に寄り添う伴走型のサービス提供を心掛けていきたいと思っております。昨年より見直しを行っている法人内の事業や労働環境の検証作業で、昔から培われてきた養育感や、仕事に向き合うための心構えや姿勢など、私達が忘れてはいけないものも多く継承されている事が分かりましたが、今の時代の法令にそぐわないものも少なからずあることが分かりました。

利用する方々の心に職員がどこまで寄り添えるのか？心に寄り添うには対応する職員の心も健全でなければなりません。オーバーワークが当たり前の福祉業界ですから、職員の心が疲れていたり、不信感に囚われたりしていると良いパフォーマンスは望めません。施設管理者は常に労働関係法令等の動向を注視しながら先達からの教えのバージョンアップを心掛け、次世代への引き継ぎや、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考慮した、職員育成を図り、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の施策を構築しながら、当法人を利用する方々の最善の利益の追求と、地域の方々から求められる公益事業の展開を目指します。

## 「法人本部」

令和8年度を迎えるにあたり、社会福祉法人を取り巻く環境は大きく変化し続けております。人材不足の深刻化、物価高騰による運営コストの増加、ICT化の加速、ガバナンス強化の流れ、さらには利用者・家族のニーズ多様化など、法人運営に求められる責務は一層高まっております。こうした状況のもと、本法人では、「職員の安全と安心を守ること」を最重要課題と位置づけ、以下の重点施策を推進いたします。

第一に、職員の個人情報保護体制の強化として、セコムによる入退室管理システムや緊急通報体制の導入を進めます。個人情報保護法の強化や情報漏えいリスクの高まりを踏まえ、職員が安心して働ける環境整備を図るものです。

第二に、社会福祉法人を取り巻く環境変化への対応として、働きやすい職場づくり、ICT活用による業務効率化、コンプライアンス体制の強化を法人本部が中心となって推進します。現場職員が利用者支援に専念できる体制を整えることが、法人全体の質の向上につながると考えております。

第三に、近年増加傾向にあるカスタマーハラスメント（カスハラ）への対策強化として、顧問弁護士による全職員向け研修を実施します。法的観点からの正しい理解と対応方法を共有し、職員の心理的安全性を確保するとともに、組織としての対応を標準化することを目的としています。

これらの施策を通じて、職員一人ひとりが安心して働き続けられる環境を整備し、利用者・家族から信頼される法人運営をさらに推進してまいります。

## 「児童養護施設 ひまわり園」

ひまわり園は、現在の「縦割り年齢構成のユニット」にしてから職員の定着度が上がっており、それぞれをベテランのユニットリーダー、中堅、若手という職員構成でユニット運営をおこなっています。各ユニットにベテラン職員がいるおかげで子どもたちの生活に安定感をもたらしていると考えています。それがひまわり園の大きな強みとなっています。一方で近年は平成 29 年度に国から示された「新しい社会的養育ビジョン」の方針に基づき、児童養護施設は「小規模かつ地域分散化」「施設の高機能・多機能化」について令和 11 年度までにその具現化を求められており、施設の実情や思いが置き去りにされている感がぬぐえないまま今日に至っています。

ひまわり園は本体建物の構造上「ユニットごとの独立した玄関と階段」がないため、小規模グループ化を実現しても加算対象とならないと県から返答があったため、今後の対策をあらためて検討しなければならず大きな課題となっています。

また、ひまわり園は女性職員が多いことから防犯体制、管理宿直等の安全管理体制に関しても人材確保対策を含め具体的な対策を固めていくことが必要です。

現在ある貴重な人材を大切にしながら課題に向かって職員が強固なチームとして子どもたち 1 人ひとりを守り、将来につながる施設運営を目指します。

## 「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、地域社会のなかで家庭的な養育を行っていきます。少人数の一般的な家庭生活に近いスタイルを目指していきます。

ひろみでの養育のベースとして、平穏な日々の積み重ねがあります。安心できる環境の中で、規則正しく健康的な生活を送ることで、心と体の安定を図ります。ひろみではその生活を安定的に継続していくことを最優先の目標とし、その生活をベースに個別のニーズに沿った支援を展開していきます。

「次世代育成支援対策施設整備交付金」を申請し、建物の建て替え工事の計画が進ん

であります。建物の解体に伴い、6月頃から本体施設のユニットに生活を移す予定であります。そこから来年3月まで約10ヶ月間、本園で生活することになります。子どもたちの様子に十分配慮し、ひろみの生活を維持していきます。また近隣住民の方々にも十分な説明を行い、理解を得た上で計画を進めていきます。新しくなる建物において、現場職員や子どもたちが思い描く生活が送れるように、行政や各専門業者と十分に協議し、計画が円滑に進んでいくように努めます。

18歳を越えて入所措置を延長している児童が2名おります。専門学校と短大にそれぞれ通っており、今年度末に卒業ではありますが、20歳になる誕生日に措置が解除される予定です。金銭面や生活の経過を見て、児童自立生活援助事業（Ⅱ型）の支援を実施するか検討していきます。

## 「乳児院 恩賜記念みどり園」

平成29年に公表された「新しい社会的養育ビジョン」を基に各都道府県が作成した「社会的養育推進計画」の見直しが行われ、ビジョンが示した里親委託率の目標値を下回る自治体に国のヒヤリングが行われており、里親委託率が伸びない自治体への国による指導の影響が、施設入所の減少繋がっているように思えます。

昨年度は暫定定員を24名で事業を行いました。令和7年度の下半期の在籍児童は一時保護を含めても15名程度でした。また、令和8年度当初の在籍児童数は11名の予定ですので、令和8年度の暫定定員は20名以下になることが予想されます。国や県の進める社会的養育の方針を考慮して、施設運営上必要であれば定員の減員を検討していきます。

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74年目となります。現在の園舎は昭和51年3月の増改築後50年経過し、老朽化が進んでいますが、建設資材等の高騰で改築ができませんでしたので、不具合箇所を修繕しながら事業を進めることになりました。幸い当園が取り組んできた、障がいやを有する乳幼児や、病院から退院先が見つからない病虚弱児等の受入に関する姿勢が評価されて、乳児院の高機能化のメニューである「医療機関連携強化事業」や、「障害児等受入体制強化事業」、「育児指導機能強化事業」の加算が受けられるようですので、当園ができる高機能化を進めて参ります。特に「育児指導機能強化事業」に関して、以前から行っている赤ちゃん110番電話相談事業を見直し、地域に必要とされる地域支援事業に繋げていけるように修正していきます。

園内での養育に関しては、現在増えている医療的ケア児や障がい児への支援強化を考慮した、夜勤帯の緊急対応について体制の整備を図るための職員確保や、高機能化に対応できる職員育成を進めてまいります。また、一昨年実施した第三者評価の結果を基に、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、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、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。

そして、昨年度の監査で助言していただいた、2階食堂部分へのシェルター等の設置について年度内に施工できるように必要な検討や設備の修正を図り、24時間365日稼働している児童福祉施設の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」

現在、日本全体で働き手不足が叫ばれる中、介護分野においても人手不足は依然として厳しい状況が続いています。第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、2026年度には約240万人の介護職が必要とのデータが示されています。このような状況の中で介護サービス提供を維持していくためには介護職員をはじめとする介護従事者の確保が喫緊の課題となっています。

このような背景の中で、国は介護報酬改定を「2026年6月1日施行」と予定されていますが、訪問・通所・施設系のサービスでは、「令和8年度特例要件（生産性向上や協働化の取組）」を満たし「従来の要件を令和8年度中の対応を誓約」を満たすことで、新しい区分や上位区分の介護職員等処遇改善加算を算定出来るようになることを検討していると報じられています。

上記のように加算取得や人材確保と様々なハードルのある中で、職員の負担軽減や選ばれる施設として、みぎわ園としては時代に取り遅れないためにも早急にICT活用を進めなければならないことが課題として浮き彫りとなっています。このことを踏まえ、職員一同で協力し合いこのハードルを乗り越えて行きます。

近年日本国内でも地震災害等が騒がれている状況から、防災対策の一環として、防災食備蓄品の整備の見直しを行うと共に、消防設備点検で指摘された非常灯の交換を行い、有事に備えることと致します。

## 「企業主導型保育施設 さくら保育園」

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創設されてから令和8年度で6年を迎えます。昨年度より「病児保育事業（体調不良児型）」を開始し、通園後の体調不良時には看護師による見守り体制をつくり、保護者が安心してより働きやすい環境構築を図り、今年度は新たに利用者の地域枠を設け地域の方々のニーズにお応えし共に歩んでまいります。