

2016年度（平成28年度）社会福祉法人藤雪会事業報告

本部

I. 「地域包括ケア社会」に対応した藤雪会の実践例

地域包括ケア社会は、少子超高齢社会、団塊の世代が後期高齢者に突入する時代を目前に、医療も介護保険サービスも不足する時代を見据えて国が打ち出しました。高齢者が可能な限り住み慣れた地域で暮らすために、医療・介護・住まいを地域ぐるみでサポートする仕組みをつくること、自治体もその対応に追われています。藤雪会は「住み慣れた地域で安心して暮らす」ための在宅サービスから始まり、入居施設もできるだけ生活の場から離れないところをつくることを理念としてきました。「地域包括ケア社会」をめざして、25年あまり実践してきたと自負しています。

今年「安心を支える」を法人理念としました。これを受けた事例を報告します。

2016年度冬は、インフルエンザが猛威をふるい、ポポロ戸室では入居者の半数が発症してしまいました。水際で防ぐということを肝に銘じました。他事業所では流行を防ぎながら、利用者支援を行いました。認知症で在宅ひとり暮らしのかたがインフルエンザにかかったとき、法人の各事業所でどのように対応したのか、特徴的なものを取りあげてみました。病気になっても入院せずに（インフルエンザは入院できない）在宅サービスを駆使して、地域の支援も受けながら対応したことは、地域包括ケア社会のモデルになっていると考えます。5事例とも認知症のひとり暮らしのかたです。

- ① 小規模多機能サービスご利用者Aさん。静かに寝ている方なので、施設に連泊していただき、部屋で隔離した。
- ② 小規模多機能サービスご利用者Bさん。部屋でじっとできないかた。送迎の車の中で熱があったためそのまま病院へ行き、自宅に戻した。小規模多機能施設のスタッフが毎日3回から4回訪問をし、薬と食事の介護をした。
- ③ デイサービスのみのご利用者Cさん。自宅で発症。藤雪会のケアマネはデイサービスを中止。新規の外部のヘルパー事業所を探し、毎日3回訪問してもらう。投薬が4回だったので、1回はケアマネが投薬のみ訪問。
- ④ デイサービスと訪問介護のご利用者Dさん。自宅で発症。藤雪会のケアマネはデイサービスを中止し訪問を増やした。ケアマネとご近所の民生委員さんが投薬と食事を補助。
- ⑤ デイサービスのご利用者Eさん。デイサービスで発症。静かに寝ている方なので、ケアマネと相談し、そのままデイサービスでお泊りいただき、職員と一緒に泊まり。日中は事務室に隔離。

「安心を支える」を今後も実践していきます。

II. 2016年度末に、川崎市の市有地での保育園に応募し、2017年度4月事業者決定通知が届きました。この2年間、川崎市の保育園民営化や住宅供給公社の新規募集などに応募しましたが、事業者の決定を受けることができませんでした。今回は、応募事業所の中で最高得点を得ることができました。NPO法人子ども未来じゅくから譲受した保育園の多く

は、テナントビルの借家、小規模、建物の老朽化などで移転や建て替えが必要な施設が多く、機会があれば、新規保育園への応募にチャレンジしてきました。今回はうれしい決定です。

保育園の待機児対策は、今始まったことではなく、NPO法人子ども未来じゅくが保育園 ViVi を開園した 2002 年が保育園増設に向けて大きく制度を変えた年です。しかし、この時期は、法人格や園庭などの規制緩和をただで、現在のように建設費や家賃補助などの資金的支援はありませんでした。したがって、NPO法人は、テナントビルや古い建物を借りて、社会的ニーズである保育園を作ってきました。やっとこの数年、資金面での補助制度が充実してきたのです。時代を先取りして、待機児童対策として開所した保育園たちです。民営化や新規募集に手を上げて、移転や定員増に取り組みます。今回の決定は、大きな励みになりました。

III. 「職員が責任を持ち、意欲的に働く施設運営をめざしました。」

厚木、横浜、川崎、藤沢の全エリアの事業所で改築・移転が必要なため、事業所の協力で施設整備積立をしました。2016 年度は、約 1 億 4,000 万円（高齢事業 6,000 万円 子ども事業 8,000 万円）を積み立てました。積立合計は、3 億 2,000 万円になっています。新規事業所を作る自己資金の基礎ができたので、新年度に向け、事業の見直し、特に人件費の改定に取り組みました。

2016 年度は理事・監事や評議員への報酬改定を行いました。

新年度職員給与改定に向けて、特に世間より抑えているリーダー層への還元を検討しましたが、高齢事業所の複数のリーダーから、若い人に回してほしいと施設長手当等の減給の申し出がありました。施設を育ててきた人たちの思いを組んで、処遇改善と合わせ、常勤職員全員の給与を改定できました。

事業の安定が資金や給与を支えます。

保育園は待機児童が出ている状態なので、利用者集め営業をする事業ではありません。しかし、安定していることに胡坐をかくことなく、定期保育一時保育に加え地域サロンを開いて、「そこに保育園があつてよかった」といわれる保育園をめざしています。

障害児デイサービスは、加算を受けずに医療的ケアの必要なお子さんを受け入れていることで、積立のできる状態ではありませんが、1対1のケアで安心できる居場所を果たしています。

高齢事業所は、有料老人ホームは厚木・横浜とも、法人他事業所の協力があり、外部の評価も高く、常に満室に近い状況を保ちました。

各地域とも報酬改定により苦戦を強いられているといわれるデイサービスは、藤雪会の事業所は、お断りに苦勞する事業所もあるほどです。これも職員たちの日常的な努力が生きているからです。

藤雪会憲章にもある、「職員が責任を持ち、意欲的に働く施設運営をめざします。」を実践できた一年でした。

IV. 事業計画から検証した報告

1. 介護・保育の質を高めるために、職員研修を最優先に考えました。全体の新人研修、さらに高齢事業部、子ども事業部それぞれの施設長研修、中堅研修を組みました。新年度からは、法人全体の研修方針を策定することと考え、事業正副部長による検討委員会、子ども・高齢それぞれの事業部研修委員会を立ち上げました。
2. 法人 10 ヶ年計画を整備する一方で、施設整備のための土地・物件探し、自治体の整備計画申請などを手がけました。
 - (1) ポポロ本厚木とポポロ戸室の移転計画
7月27日に厚木市の地域密着型特養の申請を行った結果、8月31日付けで厚木市から地域密着型特養整備事業者の決定通知が届きました。ただし、予定していた土地を取得できなくなったので、土地探しに集中しました。2017年夏までに決める予定です。
 - (2) 横浜事業所は、市ヶ尾ポポロとポポロ中山の移転を考慮し、建設エリアを青葉区、都筑区、緑区の3区の中で土地を探しています。土地の面積やエリアによって、事業の内容を策定します。
 - (3) 川崎では、高津区末長2丁目の市有地保育園に応募したところ、事業者として決定されました。2018年4月開園予定なので、現在設計図作成や補助金・借入れ申請、さらに職員募集など開園に向け準備を進めています。
 - (4) 川崎市多摩区のそらまめ保育園の移転を検討していますが、近隣のビルの再開発による保育園整備の提案が届きました。ただし、2年後のことなので、じっくり検討する予定です。
 - (5) 藤沢市の保育園「小さなほし」の移転計画が浮上しました。湘南台駅近くの地権者から保育園建設の提案が届き、現在図面や地代を検討中です。
2017年5月中に地権者との協議がすすめば、2018年度中に移転が実現します。
3. 地域公益活動を推進しました。
 - (1) ポポロ戸室とポポロ中山で、有料老人ホームへの生活保護世帯受け入れを制度化し、実施しました。現在戸室のポポロは5人の該当者が入居しています。中山は、年度末に横浜市での許可がでたので、新年度に受け入れ予定です。
 - (2) ポポロ戸室を地域のボランティア団体にお貸しして、開かれた認知症カフェ「ハートサロン」がはじまりました。2月から毎月1回ですが、30人40人と参加者が増えています。ポポロの職員がボランティアに参加したり、入居者がカフェに参加したりして、にぎやかな地域貢献ができています。
 - (3) 横浜は、市ヶ尾ポポロは地域サロンがにぎわっています。デイのんなは泊まれる施設として利用者家族に頼られています。ポポロ中山は、地域に開いた体操教室やまつりが人気で、ご家族の訪問が多いことが特徴です。
 - (4) 全保育園で、無料の子育てサロンを開催しています。詳細は事業所報告に記載しています。

(5) ケアセンターあさひが 20 年間実施してきた 8 ヶ所のミニデイサービスは、すべて、厚木南包括支援センターに引き継ぎました。

4. 社会福祉法人制度改革への対応

- (1) 収益 10 億円以上の社会福祉法人に義務つけられることになった会計監査人制度は、段階的導入となり、平成 33 年度（2021 年度）からになりました。
- (2) 社会福祉法人制度改革により、「評議員選任・解任委員会の設置」をし、新しい評議員を選出しました。
- (3) 定款変更の届出を終了しました。5 月の理事会に定款細則の改定を提案します。

5. 昨年増えてしまった車両事故対策として車両事故ゼロ運動を進めました。昨年事故の多かった部門は注意が行き届いたのか、減少しましたが、新たな部門で事故が発生しました。ほとんどが、壁や柱にこすったという事故ですが、1 件人身事故がありました。2017 年度も再度車両事故ゼロ運動を強化します。

| | あさひ | | | | 包括 | 戸室 | 本厚木 | 緑 | | とんとん | 合計 |
|------|-------|------|------|----|----|----|-----|----|-----|------|----|
| | キャリアー | ヘルパー | ゆったり | 配食 | | | | もも | のんな | | |
| 26 年 | 4 | 2 | 1 | 2 | | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| 27 年 | 6 | 2 | 5 | 4 | | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 25 |
| 28 年 | 3 | 1 | 4 | 0 | | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 18 |

6. 職員不足に対する対策として、ホームページのリニューアル、新卒者マイナビの登録

(2018 年度新卒用)、ハローワーク登録、その他事業所ごとに新聞折込やインターネットの募集登録などを行いました。昨年度に比べると職員の応募は増えています。また藤雪会の各施設は退職者が少ないことが特徴です。

しかし、保育園は若い女性が多いため、結婚退職と出産・育児休暇が多く、補充は必要です。

利用者のニーズとうらはらに、夜勤者の補充がもっとも困難です。365 日、24 時間のシフト勤務に職員が殺到することはありえません。質の確保を課題にしてシフトを埋めることは施設長がもっとも悩むところです。

にもかかわらず、介護職員に対する国の処遇改善策は、保育園に比べると微々たるものです。また、保育園は、事務や厨房職員にも処遇改善がありますが、介護は、介護保険事業の介護職員のみ、さらに、事業によって処遇の比率に大きな差があります。藤雪会のように、食事に力を入れ、送迎の運転があり、有料老人ホームがあるような法人は、処遇改善を対象の職員にだけ配ることはできません。マスコミをにぎわせている保育士不足より、介護職員不足のほうが深刻です。

2016年度上半期 職員採用・退職者数 集計

| 施設名 | 採用 | | 退職 | | 年間増減 | | 常勤退職の主な理由 |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------|
| | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 | |
| 厚木南地域包括 | 5 | | 3 | | 2 | | 病気、転職、打ち切り |
| あさひ | 1 | 2 | 1 | 5 | 0 | -3 | 結婚 |
| 戸室 | 1 | 3 | | 4 | 1 | -1 | |
| 本厚木 | 1 | 3 | 1 | 2 | 0 | 1 | 同一者の採用・退職 |
| 中山 | 1 | 4 | | 5 | 1 | -1 | |
| 市ヶ尾 | | 1 | | 1 | 0 | 0 | |
| 緑 | | 13 | | 5 | | 8 | |
| 高齢事業部計 | 9 | 26 | 5 | 22 | 4 | 4 | |
| まんまる | 1 | 4 | 2 | 2 | -1 | 2 | 病気 |
| V i V i | 3 | | 6 | | -3 | | 病気、結婚、方針違2 打ち切り |
| おひさまっこ | 1 | 2 | | 4 | 1 | -2 | |
| そらまめ | | 2 | | | | 2 | |
| もものか | 1 | | | 2 | 1 | -2 | |
| せせらぎ | 1 | 2 | | 1 | 1 | 1 | |
| 小さなほし | 4 | 2 | 4 | 5 | 0 | -3 | 結婚、転業2、子ども |
| とんとん | | | | 1 | | -1 | |
| 子ども事業部計 | 11 | 12 | 12 | 15 | -1 | -3 | |
| 法人計 | 20 | 38 | 17 | 37 | 3 | 1 | |

正職員の退職は、ほぼ結婚、病気、出産です。保育園 ViVi は保育方針の違いで2人退職しました。感染症のお子さんの入園希望があり、厚木市、担当医師、看護師などと相談し、受け入れました。しかし2人の職員が拒否して、退職になりました。お子さんの感染症は、1年で治癒しました。

7. 定年後もリーダーとして働く職員の雇用契約を整備しました。

高齢社会は、元気な高齢者が増えることにもなります。職員の中でも65歳の定年を迎えたリーダー層が増えています。そこで、定年後職員の再雇用の基準を整備しました。

(事業本部長 又木京子)

高齢事業部

1. 各事業所とも、多少の変動はありましたが、年度末には安定した利用者数を保つことができました。職員不足でしたが、ハローワークやホームページ、媒体を使った職員募集を行い採用につなげました。本厚木とあさひを兼ねる若い常勤を雇用することができました。厚木南地域包括支援センターは初年度でしたが、相談業務は順調に増えています。人員不足でしたが、3月から増員できました。
2. 法人研修委員会主催で、新人研修と常勤研修を開催しました。
新人研修は厚木と横浜で行いました。講師も研修委員が主として関わりました。内容は、「法人の説明、高齢者の理解、介護職としての接遇」についてでした。
常勤は指名研修とし「藤雪会と各事業所の理念、事業内容の確認」を行いました。また、理事長による「地域包括ケア」についての話はより具体的な事例を含め、積極的な学びの場となりました。
3. 引き続き車両事故ゼロ運動に取り組み、件数は激減しました。危機管理として、ドライブレコーダーの設置や、事業所により個別の運転研修を受講したドライバーもいます。
転倒事故が増え、フロアや居室、散歩中などで骨折がありました。各事業所で事故防止を投げかけ、施設長会議ではヒヤリハットを共有、検証してきました。さらに危機管理意識を高める研修や危険予知と対策活動を徹底していきます。
また、事故や苦情に関して、まず法人への第一報(報告・連絡・相談)を最重視することを確認しました。
4. 厚木、横浜における複合施設づくりに向けて、施設見学や福祉機器展に出向き、聞き取りなど行いました。
5. 適切な支出となるよう、保守やリースについて各事業所で見直しを始めました。
次年度へつなげます。

(高齢事業部長 畠山香織 高齢事業副部長 赤堀仁美)

子ども事業部

1. 各事業所は、通常保育、一時保育、児童発達支援、障がい児支援、休日保育等の事業を通して「子どもが育つ、子どもを育てる」ことを支える運営に努力してきました。
特に、一時保育では、他機関（児童相談所、市役所保育課、保健福祉センターなど）とも連携し、養育力に課題のある親、子育てに疲れた親への支援も積極的に行ってきました。
2. 藤雪会運営の事業所の他、連携している横浜みなみ薫保育園、このはな保育園も参加して施設長研修、職員研修を実施しました。
 - (1) 施設長研修では、事業から見てきた課題や、園内研修等をテーマに研修を行ない事業所リーダーの職務向上を図りました。
 - (2) 職員研修は、認可保育園施設長が企画を担当し、年齢別担当者研修と一時保育担当者研修を実施しています。
職員同士の交流、学び合いの場となるよう取り組みを続けました。

| | | | | | | |
|-------|---------------|------|------|-------|-------|------|
| 施設長研修 | 4/9 | 6/18 | 8/20 | 11/5 | 12/24 | 2/18 |
| 職員研修 | ・0,1,2歳児担当者研修 | | 6/11 | 8/27 | 11/12 | |
| | ・3.4.5歳児担当者研修 | | 7/2 | 9/3 | 11/5 | |
| | ・一時保育担当者研修 | | 7/30 | 10/22 | 1/14 | |

3. ケース検討を行ない、課題のある園児への対応や保護者対応などについて、職員同士の情報共有をはかり事業所としての対策に取り組みました。
また、各事業所では、ヒヤリハットを「気づき」と位置づけ職員一人ひとりがヒヤリハットに取り組む努力をしています。また、ヒヤリハットを集積し、事故を未然に防ぐリスクマネジメントに取り組む事業所もありました。
4. 保育士採用（新卒者、経験者）については、川崎市や神奈川県、川崎市社会福祉協議会等が主催する「保育のお仕事相談会」などに参加しました。が、採用には繋がりませんでした。
新年度採用者については、厚木市、藤沢市などでは、求人に対する応募者が前年度に比べ増加しました。川崎市内については、まんまる保育園では、応募がありました。が依然として厳しい状況があります。

（子ども事業部長 佐藤洋子）