

## 2020年度社会福祉法人藤雪会事業報告

### 法人理念「藤雪会は安心を支えます」

30年以上前、「働く女性を支援する施設を作ってほしい」と現在ケアセンターあさひの土地の寄付を受けました。当時はまだ少なかった在宅介護支援の施設『ケアセンターあさひ』をつくることで寄付者の希望をかなえることができました。(在宅支援のみの社会福祉法人は、全国第1号だと思います)

在宅困難な方たちが、今住んでいる地域で別宅のように入れる誰でも入れる入居施設をつくりたいと考え、ケアセンターあさひから徒歩20分圏内に『サービスハウスポポロ』を開所しました。多くの企業が有料老人ホームのノウハウを聞きに来ました。地域の別宅のつもりでしたが、全国から入居者が集まる時代でした。

土地の寄付を受けた当時は駅前の公設公営でも空きだらけだった保育園が、10年もたたないうちに「待機児童」が出るようになり、神奈川県内第1号のNPO法人による、定員30人の小規模で、園庭のない都市部の保育園第1号『保育園ViVi』を開園しました。

次の時代に必ず必要になると思う施設やサービスを、藤雪会で働く職員たちが作ってきました。藤雪会のホームページの職員ページトップに「自分たちで作れるんだ。福祉も、社会も」その下には「思想だけではなく、ちゃんとお金を集めて行動できる、それが強みです。」とあります。

藤雪会の施設の1か所1か所は、職員たちが知恵もお金も勇気も出して作ってきたそれぞれの人や地域の財産です。

2020年4月、仕上げの施設『あつぎポポロ』は、コロナ禍でひっそりとオープンしました。職員たちや身近な人たちには、待ちに待った保育園併設の都市部市街地の特養でした。オープニングで幼児とお年寄りのにこやかな顔合わせをお見せするはずでした。みなさんに施設を紹介することができず涙が出るほど残念です。

2020年度は、社会福祉法人藤雪会第5期（第1期は高齢福祉事業に専念、第2期は保育事業への参入、第3期はNPO事業を譲受し事業拡大、第4期は施設整備の時代）「事業の質の充実」初年度です。以下報告いたします。

#### 1 事業の質を高める

事業の質の充実に必要な研修は、コロナ禍で企画中止が続きましたが、下半期になるとオンライン研修の案内が増えました。仕事を半日休んで

会場に出かける研修に比べると、オンライン研修は、仕事のやりくりをして短時間でできるため、思いのほか進みました。研修事業者も、オンライン研修を数多く組み立てるため、選べるようになりました。各事業所の報告書にも記載されています。

事業所の職員を集めての研修や連絡会も開催できませんでした。子ども事業部は、施設長連絡会を毎月オンラインで開いています。

事業の質が高まったかどうかは、今後の検証になります。

## 2 積立金とその利用

施設建設終了後の2020年度、各事業所の設備整備積立金の使い道を修繕や高額備品購入等に適切に使用できるようにしました。その結果、ケアセンターあさひと市が尾ポポロおよびガーデンハウスももで車両の購入、ケアセンターあさひで大規模修繕に使いました。

また、年度末には、施設整備だけでなく、人件費積立も行いました。

## 3 経費削減

各事業所の事務機は、複数業者と取引し、基準以下でもできるだけ相見積もりをとりました。2020年度はコロナ禍対策の補助金支援金を使った衛生用品や空気清浄関係の備品購入が増えました。事業所間の情報交換や相見積もりをとる癖をつけ、質の良い安価なものを購入することに努めました。

また、500万円を超える高額なリフト車以外は、リースをやめて、現金一括購入にしています。今後は事務機やICT関係も結局利息を支払うリースではなく現金一括購入を検討していきます。

## 4 法人本部

2019年度の有料老人ホーム廃業、2020年4月1日特別養護老人ホーム開所による第1種社会法人取得などにより、理事会・評議員会とも、臨時会議を開催しました。臨時の会議は、電子会議と文書会議を並行して実施しました。また、定期の理事会もコロナ禍の安全を配慮して、オンラインとオフライン併用に行いました。

保育園は毎年のように自治体による指導監査が行われますが、全体的に文書指摘はありませんでした。ただ、3年ごとに実施される本部の指導監査では、入札に関する文書指摘を受けました。1000万円以上の施設整備は、入札が必置ですが、内装設備だったのでうっかりしてしまいました。改善報告書も提出しましたが、今後は、経理規程を整備し遵守し、相見積もり・入札にしっかり取り組みます。

## 5 理事長通信

理事会での提案により、コロナ禍の情報を役員・評議員に届けまし

た。平均月1回ですが、事業所の管理者にも同時に届けています。2013年9月から2017年2月まで、全職員に向けて、理事長通信を発行していました。施設づくりが忙しくなったことと、情報が一回りした感があったので、終わりました。「コロナ禍の情報・理事長通信」が終わったら、再度、職員たちにも向けた理事長通信を始めようと思います。早くその日が来るように願います。

## 6 職員の健康管理

利用者だけでなく職員の健康管理を進めました。下半期には、男性職員が長期(5ヶ月)の育児休暇を申請し取得しました。また、コロナ禍の不安を解消する産休以前の妊婦の休暇取得制度も採り入れました。

新型コロナ感染の不安に対応して、発熱時など少しでも体調不安の時は、有給休暇や特別有給休暇を優先的に取得できるようにしました。

2020年度は保育園の保育士が一人感染しましたが、他者への広がりはありませんでした。(ちなみに、2021年度4月末にそらまめ保育園の園児と担当保育士がそれぞれ1人感染し、園は休園になりましたが、幸いクラスターにはならず、ゴールデンウィーク中のこともあり、2日間だけの休園で終わりました。)

全事業所、毎年の健康診断を推進し、その後の健康相談への参加も呼びかけています。

## 7 職員の処遇

上半期の報告にも書きましたが、職員不足は、若干解消されています。久しぶりに新卒者が介護施設にも入りました。ベトナムからの実習生も6人、頑張っています。国際色豊かになってきました。ベトナムの実習生だけでなく、戸室の事務職員だった韓国からの留学生は、YMCAの福祉学科を卒業し介護福祉士として再就職しました。その際一緒に卒業したフィリッピン人の友人も連れてきてくれました。介護福祉士を取得している有料老人ホーム介護者経験のミャンマーの男性もケアセンターあさひを経由してあつぎポポロの特養で働いています。ベトナム、韓国、フィリッピン、ミャンマー、みなさん日本語が達者ですが、国際色にぎやかです。人権に配慮して協働しています。

多様な働き方を取り入れるため、退職後の専門職の方だけに32時間常勤制度を取り入れていましたが、介護職員全体に32時間常勤制度を導入しました。月給・時給は変更しませんが、週32時間から40時間までのもともと非常勤職員契約だった方に、退職金制度を採り入れました。

保育園は、国が5日6時間(週30時間以上)の職員を常勤として登録で

きる制度なので、週 32 時間労働とでは混乱するので、法人の就業規則を変更する必要は無いと判断し、就業規則を保育園とそれ以外に分けました。(そのほか、実習生用と嘱託職員があり、就業規則は 4 規則ある)

年度末の経営状況を判断し、施設長に年度末賞与を出しました。今後は、人件費積立も使って、年度末賞与の対象者を広げる予定です。

#### 8 職員関係 給与等

福祉関係の給与の制度が複雑です。全体に処遇改善 I があり、保育園は全職員対象ですが、介護事業は施設長や看護師さらに厨房・運転業務は対象外です。

また、保育園には、7 年以上経験の職員に処遇改善 II がある一定の人数割合で加算されます。川崎市は 7 年以上の職員全員にいきわたるように補てん制度があります。

介護職は、約 10 年以上の介護福祉士対象に特別処遇改善制度があります。そのほか、個々の事業で介護福祉士の割合に応じたサービス提供加算 1～3、機能訓練加算・・・さらに、地域に応じた介護報酬・・・

介護の加算制度は、職員の給与を引き上げるための制度ですが、逆に加算をとらないと、介護職員は、最低賃金で賞与なしぎりぎり最低人数でしか働けないことになります。泣き言も言えないので、ケアセンターあさひだけで取得していた特定処遇改善加算を、全介護事業所で取得する準備を進めました。

#### 9 高年齢者雇用・障がい者雇用

国は、高年齢者雇用安定法により、65 歳までの定年延長努力から今年の平成 3 年 4 月から 70 歳雇用の努力義務を制度化しました。人生 100 年時代ですから当然でしょう。藤雪会の定年は 65 歳ですが、定年後の嘱託職員用の就業規則を設けています。これが週 32 時間労働の導入でした。現在、70 歳以上の職員も多くいます。新しい部署は難しいですが、経験ある仕事は体が丈夫な限りは働けるようになっています。75 歳を超えた常勤職員もいます。80 歳を超えた看護師も 2 人います。高齢者雇用というよりは、あらゆる職場で経験豊富な人に助けられている感があります。

国が推進する障がい者雇用も、始まり当初は人数が多く補助金を受けていましたが、国が毎年のように基準を広げるために 2020 年度は基準内の雇用ぎりぎりでした。2021 年 4 月から養護学校からの新卒者を受け入れる準備をしました。保育園も介護事業所も社会貢献の一つとして、多様な人の働く場を提供してきました。

(本部事業部長 又木京子)

## 高齢事業部報告

理念「おいへの不安 藤雪会は安心を支えます。」

1. 念願の市街地にある地域密着型小規模特養を4月1日開所しました。入居者は順調に推移しています。  
閉所したポポロ戸室、ポポロ本厚木、ポポロ中山の職員が主要メンバーとなり、事業を担っています。
2. できる限りの感染予防対策を行いながら、通常のサービスを提供しました。介護慰労金を取りまとめるとともに、かかりまし経費や環境整備支援金などを利用し、感染予防対策に必要な物品を購入しました  
2021年4月の介護保険改定にあわせ、適切な加算取得準備を行いました。
3. ベトナムからの介護実習生を6名受け入れています。3名は夜勤研修を行っています。3月に厚木市内のマンション2室を借り上げ社宅（寮）の契約を済ませ、4月中旬に愛甲石田から転居となります。
4. 専門学校新卒者4名の常勤雇用が決まりました。あつぎポポロとあさひの配属となります。インターンシップ体験者と、研修で受け入れた方の入職です。また、養護学校からも昨年今年と体験実習した1名が入職します。  
今後も、適切な人員配置を行っていきます。
5. 全体研修は行えませんでした。施設や事業所ごとにリモートによる研修を行いました。少人数での会議や内部研修を行いました。  
2021年度は、計画的にリモート研修に取り組むとともに、資格取得支援を行います。

(高齢事業部長 赤堀仁美)

## 子ども事業部報告

理念「生きる根っこの0歳から6歳。藤雪会は育ちを支えます」

1. これまで経験したことのない社会状況の中で「おひさまっこ保育園」が4月1日移転開園しました。高齢者施設との複合施設として、高齢者施設をご利用されている方々と園児たちとの交流が1日も早く実現することを待ち望んでいます。
2. 年度当初は、新型コロナウイルス感染症拡大防止策として国や自治体からの緊急事態宣言による自粛要請の影響で登園する園児数も減少しました。しかし、医療・福祉、食料関係、建設業などの現場で働く保護者は通常通りの勤務、子どもたちも自粛前と変わらずの登園でした。また、在宅になりストレス等が心配なご家庭には保育園での保育を活用していただきました。7月からは、園児数もほぼ通常に戻りました。行事等については、中止や縮小して開催しました。日常の保育園生活でも新型コロナウイルス予防対策として新しい生活様式を実践している毎日です。
3. 地域貢献活動を運営の柱の一つとしていますが計画通りには進めることは困難でした。それでも、7月からは、感染拡大防止策を徹底し、できるところから進めました。
4. 施設長連絡会は、10月のみ通常開催、10月を除く4月～12月は、メールによる開催、1月～3月はオンラインで開催しました。毎回、必ず、質問を一つ以上行ない意見交換するなど事業運営に関する研修の場としても機能するように努めました。
5. 研修については、10月からオンラインで開催される外部研修に参加しました。  
園内研修では、少人数での開催を心掛けることや、危機管理の基本となる研修や個人の資質の向上につながる研修に努力しました。

(子ども事業部長 佐藤洋子)