

2022 年度(令和 4 年度)社会福祉法人藤雪会事業報告

法人本部

「藤雪会は安心を支えます」

5 月連休明け、今日からはマスクなしで電車・バスに乗って出勤しようと決意(?)して出かけました。結構お仲間がいることを意識してしまいます。しかし朝から、何か物足りない・忘れ物をしている気分になってしまふのです。

3 年間のマスク装着が体の一分のように身につけてしまっています。学生の中には、マスクを外すのは恥ずかしい、と感ずる人がいるとも聞いています。

ただ、こんなのんきなことを言えるようになりました。

2022 年度の藤雪会事業計画の初めに、「新型コロナは終わりがあるのか不安になります。コレラも天然痘もスペイン風邪も 3 年～5 年くらいでパンデミックは終わっています。」と書きました。

WHO は、2020 年 1 月末に宣言した緊急事態宣言の終了を 2023 年 5 月 5 日に発表しました。3 年 3 か月の緊急事態でした。3 年～5 年くらいというのは医療技術の進歩とは関係なく、ウイルスの特徴なのでしょう。

2022 年度の事業を上半期の報告に加えて、記載します。

(1) 「With コロナの事業を継続します。」

昨年と同様、新型コロナを含めた感染症対策に努めました。補助金や支援金を適切に使いました。ただ、事業所内は、対策に努めても、世間のイベント解除、さらに旅行や外食の推進に勝てるものではありません。神奈川県の実感染数の増減データそのままの感染率が保育園・介護事業所の感染者数に比例しました。

入所介護事業所で感染したご利用者に対応する職員には危険手当を出しました。

上半期ではありませんが、11 月にあつぎポポログループホームで利用者職員ともにクラスターが発生し、残念ながら、ご利用者がおひとり亡くなりました。初めての死亡者です。(上半期報告)

この 11 月が感染ピークでした。この後は、子ども事業所も高齢事業所も、クラスターは起きていません。一方、インフルエンザが 3 年ぶりに流行し、特に保育園への広がりが顕著でした。

(2) 「ICT 化を進めます。」

事業所の記録に関しては、それぞれ検討して、ICT 化を進めています。保育園は、各事業所が独自に検討してそれぞれの機種を導入しました。介護事業所は、ケアカルテを導入していましたが、未設置だったケアセンターあさひにも導入のための補助金を申請しました。今後導入手続きに入ります。

また、全事業所で共有する稟議書や各種報告書のための「NI コラボ」を導入し、全体でスムーズに使いこなせるようになりました。紙の資料保存が大幅に削減されます。次に全事業所間で共有できるデータ管理のための「ダイレクトクラウド」を導入し、本部と事業所間の情報交換はかなり進んでいます。事業所内の情報共有が今後の課題です。使いこなすまでのアレルギー感の一部ありましたが、若いリーダーを中心に、使い慣れてきました。

役員や評議員の方々とも、このクラウドを使って運営資料の共有ができるようになりました。今後も、事務

仕事の効率化を図ります。(上半期報告)

ケアセンターあさひの ICT 化は、あつぎポポロの職員たちが指導・支援に入り、スムーズに定着しました。

保育園の記録ソフトの ICT 化は、職員との相談で導入しているため、法人で統一したシステムにはしていません。

保育園全施設長と介護一部管理者に自宅用パソコンを設置しました。

(3) 「職員の労働環境を整備します。」

・一部でリーダーの世代交代を進めることができました。30 歳代前半の管理者が 2 人生まれました。

・新卒者・経験者の適切な採用に努めました。数年前の苦しい人手不足が解消されてきました。保育園は、実習に来た学生が就職希望することが多くなっています。中途採用の方で特徴的なのは、「①介護も保育も利用者が大勢いる職場にいて、もっていねいに利用者に接したい ②今までの職場が休日出勤や残業が多くて心身ともに疲れた、資格取得の勉強ができない」が多いです。小さな施設の良さが生かされています。

・障がい者雇用も、あつぎポポロを中心に進みました。

・残業は少なくなりました。ケアセンターあさひの小規模多機能型居宅介護だけ多いのですが、忙しいというよりは、くせになっている状況だと思われます。下半期で整備します。有給休暇は、ほぼ申請通りに取得できているようです。ただし、コロナ感染者は有給休暇か傷病手当をとるか本人の選択に任せました。

・2020 年度はベア支援加算手当を使って給与を大幅にあげることができました。

・給与体系を見直し、処遇改善手当を資格・経験・技術・働き方(夜勤・早遅勤務等)役割等で見える給与システムに変更しました。それでも物価高は生活を直撃しています。下半期になりますが、12 月賞与にフルタイム職員全員 5 万円のインフレ手当を出すことにしました。

また、2023 年度には、インフレ手当や夜勤手当の見直しなどを進める予定です。(上半期報告)

2023 年度の給与を 5%アップする見直しを進めました。介護・保育・障がい事業ともに複数の処遇改善加算があり、プラス法人独自加算を駆使して、給与を見直しました。

(4) 「介護・保育の質を高めるため、職員研修を充実します。」

保育園は、オンラインによる研修が進んでいますが、介護事業所は、導入当初は多くの職員が参加していましたが、時を経て減少しました。工夫が必要です。(上半期報告)

介護事業所のオンライン研修を見直し、研修が進み始めました。

(5) 「対利用者、職員間の各種ハラスメントが起きない事業を進めます。」

上半期は、ハラスメントの情報はありませんでした。(上半期報告)

下半期は、毎年、常勤職員全員と理事長個人面談を実施していますが、今年は、オンラインで進め、ハラスメントの有無をヒアリングしました。一部職員間の気になる事例もあったので、異動辞令を出しました。

リーダーによるハラスメントはありませんでした。

(6) 「昨年同様、規約規程の整備をさらに進め、日々見直します。」

上半期は、給与の見える化を目指し、規程の改定を進めました。まだ改定の余地があると考えています。(上半期報告)

下半期は、就業規則、給与規定の見直しを進めました。今理事会に議案を提出しています。

(7) 「福祉現場以外で、アウトソーシング業者を適切に選び、業務の遂行を図ります。」

NI コラボによる稟議書の ICT 化が進んだことで、業者選定の相見積もりをとることがスムーズにできるようになりました。(上半期報告)

下半期も同様です。

(8) 「法人設立 30 周年を記念して行事を行います。」

・記念イベントは、100 人の予定だったところ、職員だけで 130 人、関係役員 20 人の 150 人規模で行うことができました。

・冊子の作成は、遅れています。30 周年を超えないうち(2023 年 2 月)に発行する予定です。(上半期報告)

冊子は、発行が遅れています。6 月くらいに発行の予定です。

(理事長 事業本部長 又木京子)

高齢事業部報告

「おいへの不安、藤雪会は安心を支えます。」

1. 施設長・管理者の連絡会を10月からオンラインで開催しました。
介護事業所は、事業内容が多岐にわたるため、管理者の課題も別々ですが、他者・他事業から学び、アイデアをもらう場として、また、職員管理は共通するので、職場での管理者の孤立感を和らげる場として機能するような会議を目指します。
2. 事務管理のICT化を導入し、全管理者使いこなせるようになりました。書類の管理がICT化できるようになり、紙の保管の削減をしました。
また、介護記録兼請求ソフトを法人で統一しました。
3. 各事業所それぞれが衛生管理、予防策など工夫して感染症対策を行ってきましたが、利用者、職員にコロナの感染者が発生し、収入減、事業所の閉鎖、職員不足でのサービス提供など事業に影響がありました。
4. 昨年、オンライン研修を導入し、各事業所で積極的に参加していましたが、今年度は、あまり進みませんでした。
5. ベトナム実習生の第1期4人のうち、2名が実習を終了し帰国しましたが、1名は介護福祉士を取得、1名は在留資格を特定技能に変更し、藤雪会の職員として働いています。今後は2期のベトナム実習生以外にもタイやミャンマーから介護福祉士の取得を目指して外国籍の職員が各事業所に配属されます。日本人の職員も含めて、資格取得の支援に取り組んでいきます。
6. 介護事業所は、小さな事故が積み重なりますが、適切な事故報告を共有することで大きな事故を防いでいます。

(報告者 高齢事業部長 畠山香織)

2022 年度 子ども事業部報告

今年度も新型コロナウイルス感染の影響を受けた年ではありました。しかし、年度後半には感染も少しずつ収束に向かい始め、各事業所ではコロナ感染以前の運営へと舵をきり始めました。

1. 認可保育園では、少子社会という新時代を迎え、保育園の生き残り対策が各方面でも話題になってきました。各事業所は、法人の子ども事業運営基本方針に沿って、園児一人ひとりの育ちを支える保育の実践に努めています。と同時に今、地域との連携の重要性がますます問われていることを実感しています。

育児相談、子育て応援講座、施設の地域開放、親子サロンなどを実施し、「地域の子育てにお役に立つ保育園」に止まらず地域の事業所や近隣の活動団体などをも視野に入れた取り組みが必要になっています。日常のお付き合いから・・・が大事です。

2. 通常保育、一時保育、障がい児保育、児童デイサービス、放課後デイサービス、休日保育等の事業を通して「地域の子育て・子育て」を応援し、子育てに疲れた親や養育に課題のある家庭のセーフティネットとして機能するよう努力を続けました。

3. 各事業所は、「待つ保育」（児の自ら伸びようとする力を育む保育）の実践に努めています。民間の研修機関も活用しました。キャリアアップ研修は、国の処遇改善Ⅱにかかわる研修として先を見据えての研修受講方針が必要となりました。

人材育成につながる研修、危機管理意識や保育内容の向上に向けての研修は、今後、ますます精神的に取り組んでいかなければならないテーマです。

4. 健全な事業運営を継続するために経費の見直しに取り組みしました。

(子ども事業部長 佐藤洋子)