



社会福祉法人 白鳥会

令和2年度事業方針（案）

法人の理念

- ◎ 法令およびその精神を遵守し、公明で公正な法人活動を通じて、地域社会から信頼される社会福祉法人をめざす。
- ◎ 地域に根ざした法人活動を通じて、保育・介護福祉に貢献する。
- ◎ 労使相互信頼・責任を基本に、個々の福祉サービス力向上とチームワークの強みを最大限に高める法人づくりに努力する。

基本方針

1. まごころと思いやりを大切に利用者 地域 職員に愛される施設づくり。
2. 地域に開かれ、地域福祉の拠点となる施設運営をめざします。
3. 専門的知識、技術の研鑽に努め、誇れる施設をめざします。

1. はじめに

昨年は、年の途中で改元されたということもあって、令和元年はまだ平成の空気が強く漂っていました。令和二年の正月を迎え、時代は完全に切り替わろうとしております。平成の景気循環は昭和に比べて拡大期間が長いものが多かったが、その間の経済の拡大幅は小さく、足踏みを続けた期間も長かったし、個人的には、様々なショックに見舞われて翻弄され、対応に追われた印象が強かったです。もっとも、昭和を通して生きてきた世代から見れば、戦後の混乱や飢餓を経験した方がずっと激動の時代だったと考えています。

何時の時代も問題の種は尽きず、その時代を生きている人達にとっては平穏とは決して感じられないものなのかもしれません。令和の日本経済も様々な事件に遭遇し、終わってみれば色々あって大変な時代だったと述懐することになるのではないのでしょうか。

2017年度の国民医療費は43兆円、介護費は12兆円にのぼっています。医療・介護費だけで、日本のGDP550兆円の1割を占めております。経済規模だけで言えば、自動車産業と同等規模であります。しかし後者の自動車産業は世界中での生産・売上げであります。

さらに、団塊世代が後期高齢者になる2025年には、医療・介護費は48兆円、15兆円になると考えられております。

にもかかわらず、医療・介護費は、税や保険、補助金などで賄われているから、市場のチェック機能が働かないし、なぜそんなに費用がかかっているのかも分かりにくいと国民から思われております。そんな不透明な医療・介護業界に、人生100年時代の後半部分がまかせられているのです。国民が不安を抱くのも当然なのかと考えます。

今後の問題は国家財政の「帳尻合わせ」がどこまで続けられるか、という点であります。実は、ここ数年間は75歳以上の高齢者の伸び率が鈍化するため、社会保障関係費の自然増が少なく済んでいましたが、人口的にボリュームが大きい「団塊世代」が75歳以上になる2025年以降、医療・介護費用の増加が予想されており、自然増は今後、高くなる公算が大きいです。過去数年の「帳尻合わせ」にとどまらない形での歳出改革の推進か、さらなる消費率引き上げを含めた歳入改革を考える必要があります。

昨年の10月の消費税増税後の子育て世帯の家計消費の状況については、自動車関係費や外食費

は増えたが、無償化の影響は微妙であり、実態として子育て世帯の外出傾向が活発化しており、将来の子育て・学費への蓄財傾向は薄いと考えられます。

年初より、中国の武漢市を発生場所とする新型肺炎の我が国への感染を受け、利用者であります当該法人の高齢者・乳児・幼児の健康管理に関わる職員の研修・研鑽を積み、感染予防にも万全を期していかなければならないと考えます。

2. これからの事業運営について

日本総研の今年の日本経済展望は、コロナウイルス感染の影響も受け、景気に足踏みがあり、製造業の弱含みが続く一方で非製造業は堅調とのことで、雇用者所得は堅調に回復見通しとのことでありますが、姫路地域は、製造業の比率が高く、今後生産調整が実施され、雇用が縮小方向に向かうことも考えられます。

ところで、姫路市は保育士の採用基準を柔軟にし、満37歳まで採用可能とし、民間保育所や認定こども園の現職保育士も応募し、簡単な筆記試験等で採用されており、民業圧迫も甚だしいものであり、10年後に、少子化がもっと進捗した場合、途中で採用した保育士の処遇はどうするのか。

また、今日まで民間保育所が過半を支えてきた待機児童対策にあがらない、地方公共団体では、公務員採用試験は公平に実施しないといけないと考えるが、簡便な基準で採用し、一方民間保育所等では採用にあたり、必死に保育士養成校・保育士は兼業者等などにリクルートをし、そのような中で保育士を探している状況であり、人材確保に対する熱意と取組みが大きく違っており、当市の公務員という餌で一本釣りするやり方は言語道断であり、指導監査等で保育士の欠員がみられるので早急に対処されたいと指導されるが、当該市で、12月頃に一本釣りしておいて保育士が足りないからと指摘するのは大変おこがましく、笑止千万な考え方があります。

国も数年前より保育所・介護職員の職員処遇改善手当費を助成しており、姫路市も保育所職員の処遇改善費助成金や家賃補助をさらに増やす予算編成をしています。姫路・西播地域は、保育士養成校の定員数が必要数に比較し、絶対数が少なく、全体の保育所等の定員を満たすことはできませんので、離職率が多少なりとも低減されることに努力する必要があります。

特に、八幡、下手野、市役所北 各分園の定員を満杯にするように最大限努力し、併せてそれに見合う保育士を確保する努力を経営者筆頭に全職員でしなければならないと考えます。

また、市内の養成校が 専科 や 短期制の保育士・介護士資格取得学科を 設置する動きがあり、それらの養成校との協力が欠かせないし、該法人自身 就学生に対する補助 や 住居の確保も考えていかなくてはなりませんし、中 高校生から 囲い込みも していかなくてはならないと思っております。

そして、少子高齢化の中では介護士（特に女性）確保についても、新たに成立した出入国管理及び 難民認定法等を 活用し、昨年4月に立ち上げた「くすのき介護福祉協同組合」が 当局より認可され、ベトナム・インドネシア・フィリピンを中心に 東南・南アジアのハングリー精神旺盛な 留学生・就学生を 本格的に呼び込むツールが整いました。しかし、介護の「外国人頼み」に3つの死角があります。 **(1)** 先進国間の人材争奪戦が激化しております。 **(2)** 国内では、製造業や建設業がライバルになっており、 **(3)** 広がる自治体間の格差があり、当姫路市に頑張ってくださいことになります。その中で、当「あおやま」もインドネシアから女性1人が技能実習生として大阪国際センターでの研修を終え、2月下旬から当施設での実習に就いております。

また、該法人の職員が 200 人規模になっているので内部組織体制の確立 と 政府の「働き方改革」に沿って勤怠管理ITシステムを 早急に構築する必要があります。財務会計・労務管理・法律に係る分野については、顧問弁護士・嘱託 公認会計士・嘱託医・嘱託歯科医・社会保険労務管理士 等のそれぞれの専門職の方に指導を仰ぎながら 法人内部の管理組織そして日常の利用者の健康管理業務 と時務が できる人材を確保し、養成しなくてはならないと考えております。

そして利用者家族からの苦情対応 と リスクマネジメントには、各職員の資質向上 と 危険回避察知能力アップ 及び 初期対応力を高めるため、各種の研修に務めていきたいと思っております。

3. 終わりに

下記の「思考三原則」を堅持しますが、保育士・介護士を最低基準に沿って確保しないと、大幅な収入減になるか、果ては、人事倒産に至ることになりますので、2年～5年先に向けて、何をさておいても雇用確保をして行く必要があります。

第一 目先に捉われず長い目で見る

第二 一面的に見ないで多面的 全面的に観察する

第三 枝葉末節にこだわることなく根本的に考察する

前向きな姿勢を忘れずに頑張っていきます。

社会福祉法人といえども「勝つか負けるか」よりも「生きるか死ぬか」という覚悟をもって先見性と現状をしっかりと見極め、これからを見通す力と「明日からではなく、今日やる」という素早い経営判断が必要だと考えております。

2020 年度 重点 施策

① 安心・安全な介護・保育サービスの実践

② 介護士・看護師・保育士職の確保と彼ら 各々の資質向上

③ 保育士・介護士養成校に係る調査・展開