

2020(令和2)年度 社会福祉法人 県央福社会 事業報告書

社会福祉法人 県央福社会

理事長 佐瀬 睦夫

1. はじめに

アニュアルレポート(Annual Report)について説明したいと思います。アニュアルレポートとは、年次報告書のことです。企業が年度末に情報公開の観点から、株主や金融機関等関係先に経営内容や社長のメッセージ、企業理念や事業戦略、社員の動向等、様々な要素を自由に発信するものです。2020年度の決算理事会や評議員会を機に現状の県央福社会のおもな事項を報告したいと思います。

2. 予算・事業計画及び決算・事業報告

県央福社会は、新規事業者やそれに伴う新採用職員の確保と130か所ある現事業所の管理運営に、日々知恵と体力を持って取組んでおります。措置から契約という時代は、日々漫然と業務を熟すだけでは、他の社会福祉法人のみならず非営利法人や株式会社等の営利法人との競争に遅れを取ることとなります。日々の課題や事業所の経営に行うだけでも大変なのに、介護・福祉の現状や動向等を分析し、所長や担当職員・利用者等の動向に日々細心の注意を払いながら、体制加算や専門加算等の給付費や報酬費等を効率よく獲得するために努力していることをあまり語っていませんでした。また、職員のチームワークやコミュニケーションの大切さ、利用者やご家族の側に立った保育・療育・支援・介護・相談・医療等の事業に取り組んでいることを理事会や評議員会等で語る事が少なかったと思います。ここに2020年度の報告をさせていただきます。

3. ここ10年間、県央福社会の財政状況は赤字と黒字の繰り返し！

2011年度から2020年度の10年間は、事業は拡大し職員も増えたものの、赤字の年度も増え内部留保金も、約4億5千万円減らす結果となりました。当法人が掲げる2つの理念は高邁な分だけ、リスクも高いことを話させていただきます。

日本の福祉制度は、まだまだ施設中心であり、地域密着型の制度になっておりません。当法人の1つ目の理念である「ソーシャルインクルージョン(共生社会)」の実現はまだ先のようです。また2つ目の理念として「先駆的で開拓的な事業展開」を目指すことについても、あまりにも多種多様なニーズがあり、一つひとつに丁寧に応えていると法人そのものが崩壊しかねないことを知らされた10年です。

	決算額
2011年度	172,787,335
2012年度	▲10,225,001
2013年度	256,875,047
2014年度	▲8,895,089
2015年度	93,563,938
2016年度	▲121,177,415
2017年度	▲97,314,065
2018年度	▲35,613,812
2019年度	▲92,573,742
2020年度	▲87,463,270

4. 社会福祉法人県央福祉会の職員現状

1. 2021年4月1日現在の職員数	
(1) 常勤職員数	746名
(2) 地域限定職員数	42名
(3) 非常勤職員数	1,091名
(4) 嘱託職員数	61名
(5) ヘルパー数	129名
総計	2,069名

※ 県央福祉会の職員数も2,000名を越えました。

2. 常勤職員の平均年齢 37歳4ヶ月	
男子	39.3歳
女子	35.8歳

3. 常勤職員 2020年4月～2021年3月現在の平均給与額	
513名	平均給与額 5,110,270円
(産休・育休・傷病休暇や中途採用職員除く)	

※ 常勤職員は2020年度は、産休・育児休業及び疾病等で休職中が多く常勤職員は513名で、年収は511万円と民間法人の給与としてはやや高い額ということもあり求職の学生のエントリーが増えています。

4. 三国家資格の取得数 (2021年4月1日現在)		
(1) 社会福祉士	常勤職員 133人	非常勤職員 159人
(2) 精神保健福祉士	常勤職員 51人	非常勤職員 60人
(3) 介護福祉士	常勤職員 133人	非常勤職員 263人
合計	計 317人	計 482人
総計 799人		

※ 三国家資格取得者は以上の通りで約800名が取得しております。

5. 事業所数・利用者現員数 (2021年4月30日現在)		
(1) 保育	9事業所	602名
(2) 児童発達支援	8事業所	1,102名
(3) 生活介護	16事業所	648名
(4) 多機能・自立	13事業所	674名
(5) 就労	6事業所	211名
(6) 介護 (居宅・デイサービス・認知症)	8事業所	686名

(7) 医療	1 事業所	33 名
(8) 地域活動支援	2 事業所	39 名
(9) ホーム	38 事業所	450 名
(10) 就労支援	4 事業所	
(11) 相談	2 事業所	
合 計	107 事業所	4,445 名

※ 県央福祉会は、事業所を拠点方式としておりますが、利用者わずかばかり増えており、その数は利用者総数は 4,445 名となっております。

5. 急激な事業拡大は職員の成長を阻^{はば}み疲弊させた？

急激な事業拡大は職員の成長や役割を十分果たすことができない状況を作り出したようです。ここ数年、法人は「豊かな人間性と高い専門性のある職員集団」になって欲しいと語るようになっていきます。しかし、若い職員集団に、誰が語り、教育するのか、という新たな問題が発生しています。人を育てるということは「手間」「暇」がかかるのは当然のことです。新人職員や採用 3 年目位までの職員には、「手を掛け」「声を掛け」「支え」る努力があって成長するのです。そのためには、法人として若手職員にどのように成長して欲しいのかを常に伝え、教えていかなければなりません。法人や各事業所の近未来思考がなければならず、他業種や他法人の動向や予測、そして業界全体に注視するような働きかけがなければ、若手職員は成長しないでしょう。

介護分野は 21 年前、障がい分野は 17 年前に措置制度から契約制度へと変わりました。私たちは、「謙虚」で他責の文化(失敗や過ちの原因を他人のせいにして責めること)にならず自責の文化(問題に対して当事者意識を持って取り組むこと)を構築しなければなりません。

6. 介護・福祉分野の生産性の向上

団塊ジュニア世代が高齢者となって少子高齢化が進展し、高齢者人口がピークになる「2040 年問題」や、介護・福祉分野の労働不足を解消すべく、私たちは、ステータス(社会的地位)とプライド(自尊心)の持てる職業へと成長させなければなりません。日本の総労働人口は 2008 年をピークに減少を始め、2040 年には、1 億 1,000 万人程度となり、毎年 100 万人程度の減少が見込まれると予想されます。中でも 85 歳以上の人口は 2035 年には 1,000 万人を超え、年齢階層が上がるにつれて、要介護発生率が加速度的に高くなるという加齢の影響が顕著に出て、要介護者も著しく増えると見込まれます。新型コロナウイルス感染症問題を発端として「エッセンシャルワーカー(人間社会にとってなくてはならない職業人)」という言葉が使われるようになりました。多少なりにも先日の理事会でも 2021 年度にやや大きめの新規事業所 2 か所を開設したが、職員の確保は大丈夫なのかとの質問があがりましたが、2021 年度の新採用者(大学等の新卒者・中途採用)として約 70 名もの職員を採用ができました。しかし、福祉事業所は相変わらず女性の採用が多く、そのうち男性は 5 名の採用に留まり全体の 0.7%と今年度も大変苦労しました。

7. 新型コロナウイルス感染者やコロナ禍の状況

2019 年末に発生した「新型コロナウイルス感染症」は、2019 年度・2020 年度の 2 か年で全世界 1 億 63,909,594 人が罹患し、死亡者は 3,389,992 人(2021 年 5 月 18 日 20 時現在)を超え、変異株が猛威をふるっています。欧米諸国やインド等多くの国ではロックダウンを実施し、我が国では緊急事態宣言が発出されました 2020 年 1 月 15 日に日本での感染者が確認され、2021 年 5 月 19 日現在、累計感染者数 69 万 9,685 人、死者 1 万 1,956 人、回復者 2,092,757 人となりました。そして、我が国では 3 度目の緊急事態宣言や、蔓延防止措置等現法律の中で最大限国民に自粛を要請したり、サービス業や飲食業界に時短営業等の協力を要請していますが、ここに来て南アフリカ型、ブラジル型、イギリス型、インド型といった変異株が猛烈をふるっています。

8. 県央福祉会での新型コロナウイルス感染

5 月 16 日現在、当法人の P C R 検査実施数は 1,117 人、うち陽性者は 45 人となり死亡者も数名出ております。そんな中、保育園や障がい児・者の通園・通所事業と、生活の場であるグループホーム、高齢者施設を展開する当法人は、この緊急事態宣言の中にあっても、職員達は新型コロナウイルスの感染対策に十分留意しながら、乳幼児・利用者の暮らしや、その家族の生活を守るべく頑張っています。世間は医療従事者の献身的な働きぶりばかりを取り上げていますが、介護・福祉従事者にも注目していただきたいものです。

9. B-con ラーニングサービスのコンサルティングと

県央福祉会の組織効果調査(サーベイ)について

2020 年 9 月に実施した、組織効果サーベイ(調査)の結果から、以下のような課題が見つかりました。

- ・**競争指向**(私の職場は、市場で勝利しマネジメントリーダーになることを重視する傾向がある)が当法人職員にはあまりない傾向との診断ができました。
- ・**競争相手の把握**(私の職場は、競争相手の動きを把握できている)も関心がないとの調査結果となりました！
- ・**人員の適正性**(私の職場は、業務遂行上の人員配置は適正である)については、当法人の職員だけでなく、福祉・介護の分野では職員を少しでも多くの配置を望む声が多く聞かれ、国や地方公共団体が示す最低ラインの中で如何に効率よく業務を^{こな}すか、そして職員一人ひとりが専門性を獲得し、利用児者を正しく評価するために、アセスメントをしっかりと行い定期的なモニタリングを実施という習慣化が大事ですが認識が希薄で、頭数で業務を^{こなす}との結果になっているようです。
- ・**情報への感度**(私の職場は、業種に影響を及ぼす環境の動向に敏感である)が希薄であることが、このデジタル社会の中で介護・福祉の現場に大きな影響を与えるだろうと予測し、今こそ情報の大切を認識し対処すべきだと思っています。
- ・**目標達成度**(私の職場は、目標を達成できている)がとても重要なことだと分かっているが、目標や目的を持って仕事に取り組むという習慣が、介護・福祉の分野の従事者の悪しき習慣だと思います(保育や療育・介護・福祉の現場は日々その時に済まさねばならに業務があります。

中長期的な計画や見通しを持って、日々の業務に目標や目的を設定すれば、今の課題が明確になります）！

9. 「持続可能な社会開発(SDGs)」に「貧困・福祉・平和と公正」の問題が含まれています。

次世代の幸せを奪わずに今の世代の幸せを考える「持続可能な開発」という考え方は 1980 年代に生まれました。2000 年には途上国の貧困をなくすために、MDGs(ミレニアム開発目標)が決まります。2012 年の地球サミットでMDGsを引き継ぐ目標としてSDGsが提案され、2015 年の国連サミットで採択されました。

SDGsは気候変動、貧富の差、福祉、平和、紛争・テロなどによって、このままでは、この美しい地球を次世代に残すことができないのではないか、という強い危機感から生まれました。

SDGsとは、「Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)」の略称で、17の大きな目標と、それらを達成するための具体的な 169 のターゲットで構成されています。



10. 心豊かな人間性と質の高い専門性を求めて！

2020 年度を振り返ると、2021 年度に向かって県央福祉会の 130 以上ある各事業所 1 つひとつが有効な組織活動を展開できていなかったことを、先述した B-con ラーニングサービスというコンサルタント会社の調査で明確に示されました。自責の文化をもって所長を始め各職員一人ひとりが、1 つの目標と目的に向かってチームワークとコミュニケーションを大切に、そして他を思いやる豊かな人間性と、単に気持ちだけでなく質の高い専門性を確保し、2021 年度は社会のニーズに応えられる法人へと脱皮しなければなりません。

11. 2020 年度のまとめ

- (1) 本来 6 月の理事会では 2020 年 4 月～2021 年 3 月末まで、法人としてどのような活動をしたかという年次報告書（アニュアルレポート）を公表すべきです。
- (2) 他法人の動向を見ても必ずしもその年度にどのような活動をして、どのような業績であった

かが簡潔明瞭に報告されているところをあまり目にしません。当法人も厚さ4cmを超す決算書や各事業所の事業報告書を作成し理事・評議員さんに提示し承認を受けています。しかし各役員さん方が十分に目を通して確認して頂くことが出来ていないのが現状です。

- (3) 県央福祉会の2013年から2020年までの10年間、財政状況は黒字と赤字の年度があり、内部留保金は約4億5千万減少しています。その財政状況を見ると、この10年間は当法人の規模が急激に拡大していることと符号しています。
- (4) その根幹は現理事長の2つの理念である、「先駆的で開拓的な事業」に積極的に取り組んできたが、体制が十分に整っていなかったという経緯でもあります。
- (5) 急激な事業拡大で職員の成長と役割を十分に果たすことが出来ず、日々の業務に追われることで自責の文化よりも他責の文化になり、法人・事業所の近未来指向が薄れ他法人の動向や業界全体に注視することができない状況にあります。さらに競争心も薄れ、措置制度から契約制度が主流になったにも関わらず、井の中の蛙状態になってしまったことも大きな原因だと思っています。
- (6) 日本の人口減少にともない労働人口も減少し、介護・福祉分野もエッセンシャルワーカー（人間社会にとってなくてはならない職業）と認知されるようになってきましたが、若い世代にとって必ずしもステータスやプライドの持てる職業にまで成熟していません。このような状況下では若くて優秀な男性が積極的に介護福祉業界を魅力ある仕事として位置づけて、就労先として選択してくるとは思えません。
- (7) 2020年1月から始まった新型コロナウイルス感染症やコロナ禍はおさまるところを知らず陽性者は1億6千人、死亡者も1万1千人を超えています。全世界的規模のパンデミックに人々は恐れおののいている状況で、特にサービス業・観光業・運送業・飲食業はとても大きな影響を受け、経済に大打撃を与えています。人間とウイルス等の感染症との戦いは有史文化以前からと云われています。日本はこのような医学・薬学の研究や企業への働きかけ、助成への努力が他の先進諸国より衰えていると言われています。それは、大切な基礎研究に財政支援をしてこなかった結果であり、実際にすでに第4波まで来てしまいました。今後の対策（PCR検査やワクチン、治療薬の開発）を急ぐべきだと誰もが分かっているはずですが。
- (8) 地球温暖化という大変な対策も一向に進まず、2015年9月の国連サミットでSDGs（持続可能な開発目標）」という取り組みを始めましたが、本当に脱炭素社会や福祉、介護、貧困社会を撲滅させ持続可能な社会作りを目指そうとしているのか、本当に可能なのか心配です。

12. 法人運営に関する事項

- ① 令和2年度上半期は、理事会を5回開催、評議員会を3回開催しました
- ② 四役会議（52回）
- ③ 理事懇談会（0回）
- ④ 評議員懇談会（1回；2021年3月22日（月））
- ⑤ 法人防災訓練（通所、GH）（各2回）

13. 事故検証委員会に関する事項

- ①「ワークス桜舎の支援による虐待通報について」市の虐待防止センターへの通報から発覚し虐待を疑われる事案について、昨年度から引き続き検証委員会で検証を行いました。
(今年度委員会 3 回、計9回)
- ②「グランツ遠藤における虐待を疑われる不適切支援について」
グランツ遠藤において、利用者さんが頭部や顔面に傷を負う事が2週間程度の中に3回起き、家族からの指摘で気が付いた件について事故検証を実施しました。対応する職員が一部に限られている点や発生に気が付かなかった点などを検証しました。
- ③「生活介護事業所ばらの里従たる事業所 あやせラディーチェ」において支援員が利用者さんに対し乱暴な発言を行った件について内部通報がありました。その後、当該支援員が他職員を呼び出し通報者の特定をしようとしたことについて事実関係を正確に把握・検証し、そこから問題点と課題を抽出し、原因追求と再発防止のために取り得る対策を提案することを目的としました。
- ④「メールブルー鶴沼における虐待通報について」
メールブルー鶴沼の職員より内部通報があり、一部の職員の支援やケア内容に虐待を疑れるとの指摘が本部にある。管理職職員を含む 9 名の職員に聞き取りを実施しました。事業所内部の合意形成やその取り組みに、若干の課題が認められています。5 月中に報告書を作成します。

14. 法人定例会議に関する事項

- ① 所長会議 (10 回内 (ビデオ配信 1 回))、経営企画会議 (12 回)、エリアマネージャー会議 (12 回)、執行役員会 (23 回)、生活介護部会 (4 回)、就労継続支援部会 (10 回)、就労支援部 (9 回)、保育部会 (園長 9 回・主任 2 回・栄養士 74 回)、児童発達支援部会 (8 回)、介護・看護医療部会 (7 回)、全ホーム部会 (6 回)、相談支援部会 (4 回)、事務員会議 (11 回; ライブ配信 7 回・併用会議 4 回)

15. 採用に関する事項

- ①就職説明会 (35 回) (参加 156 名)
- ②採用試験 (参加 60 名・内定 46 名)
- ③採用面接 (60 名)
- ④採用者合計 (43 名)
- ⑤内定者懇談会 (1 回; 12 月 12 日開催)

16. 新規事業に関する事項

- ①藤沢市に保育所「湘南あかね保育園」4 月開設
- ②相模原市に生活介護事業所「あーとはうす」4 月開設
- ③藤沢市に保育所「辻堂ももはな保育園」7 月開設
- ④大和市に日中サービス型グループホーム「ら・すてら上和田」8 月開設
- ⑤三浦市に日中サービス型グループホーム「クレーアーレ三浦」8 月開設
- ⑥三浦創生舎従たる事業所「餃子いちばん」を 8 月開設
- ⑦座間市に多機能型 (生活介護・就労継続支援 B 型)「ブックカフェひばりが丘」9 月開設

⑧座間市の「花音座間」を「ブックカフェひばりが丘」の同所9月移転

⑨厚木市に生活介護事業所「厚木ASD支援センター」10月開所

17. 外部会議に関する事項

①神奈川県保健福祉局県民局幹部意見交換会(0回)

②藤沢市民間保育園代表者会議(6回)

③藤沢障害福祉法人協議会(0回)

④津久井やまゆり園入所者の今後を考える会(0回)

18. 内部監査(7回)

19. 社会貢献活動

社会貢献活動推進委員会

今年度はコロナウイルス感染症の蔓延が大きく影響し、職員の安全を第一に考え法人の活動は大幅に縮小して実施されました。

(活動内容については)

① 献血活動

上半期、コロナウイルス感染症の影響により血液の受容が不足している情報が日本赤十字社から寄せられ、急遽コロナウイルス感染症の対応を十分に行いながら、エリア毎で献血活動(130名参加)を実施しました。下半期は、未実施です。

② 寿町への貢献活動

寿町への人員派遣はコロナウイルス感染症による影響により、対応を当該事務局と協議を重ねましたが一時中断となりました。人員派遣はかないませんでした。資金カンパ(義援金・協賛金)を炊き出しの会へ45万円、法人職員からのカンパ(16万円)を実施しました。

20. その他の業務

①研修委員会(12回) ②危機管理対策室打合せ

21. 会計監査人に関する事項

① 事業所監査(6回)

② 法人本部調査(3回)

22. 採用職員

常勤= 84名 非常勤職員= 190名

23. 退職者

常勤= 8名 非常勤職員= 27名