



社会福祉法人 白鳥 会

## 令和 4 年 度 道 標

### 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

今年度は、一昨年年初よりコロナウイルス感染症の世界的な流行により、我が国もそれから逃れるすべなく、今は、第六波オミクロン株の流行が全国民のワクチン摂取率70%以上という実績もあり、一億人以上の人口を抱える国としては、コロナ感染の押さえ込みには、一定の成果が上がっていましたが、今日では大流行しております。

さて、我々の運営する社会福祉施設は特養ホームであり、保育所でもありますので、約2年1ヶ月にわたり、コロナ感染に一喜一憂しております。また労働集約型サービス事業であり、未曾有の少子高齢化の進捗とともに人材確保にも悩まされております。特に介護施設では、職員・利用者が感染または感染の疑いで休業を余儀なくされ、元々離職率の高い職種であり、その不足感は一層、増すことになり、最悪の場合特養ホーム「あおやま」では介護全不能にもなることをも日々想定しております。

しかし、少子化を食い止めるために、社会全体で出産や子育てを応援しようという雰囲気が余り感じられないのは、なぜだろう。近くの小学校では、直近の2年間を除き、運動会が開催されました。早朝から大勢の子どもたちの歓声が響き渡るが、近年では子どもの声も騒音とみなされることがあり、運動会もいやがられ、我々保育園でも三か園合同で手柄の県立武道館にて開催するようになりました。

国は少子化対策の一元化として、厚労省・文科省・内閣府と所管が分かれていた保育園・幼稚園・こども園を統括するこども家庭庁の創設を決定しており、与党内で一定の合意が行われました。しかし50年間我が国の出生数は減少し続けており、最近の出生数と団塊世代のそれとは比して1/3以下になっており、現行の国の有り様がこのままで大丈夫なのか真剣に考えなくてはならない時機に来ております。

そして、現代社会の少子化の主な要因は、婚姻件数と夫婦の完結出生児数（夫婦の最終的な平均出生子ども数）の低下だと考えます。

その背景としては、非正規雇用の増加や仕事と子育ての両立の難しさなどの社会経済要因が大きいが、少子化が進む“根深い”理由は、現代の子どもを忌避する社会構造にあるのではないのでしょうか。

## 2. これからの事業運営について

これからの介護・保育事業の運営は、介護士・保育士等が必要に応じて雇用できるかどうかにかかっております。近頃のシンクタンクや一般紙の各コラムには、少子化が急速に進んでおり、2020年度の出生数は、84万人であり、昨年2021度の推計数値はコロナ感染症の関係もあり、80万人を割り込むことになるということであり、2025年には、700万人以上の高齢者が認知症になるとも予想されております。

ところで、全人口における男女比は、女性のほうが高くなります。それは、女性のほうが長寿のためで、その多くは配偶者と死別した女性によって占められています。

ただし、未婚人口に限れば、圧倒的に「男余り」であることです。

その理由の1つは、出生男女比が長期にわたって男児のほうが5%ずつ多いこと。

もう1つは、離婚男性が初婚女性と再婚を繰り返す割合が高いという「時間差一夫多妻制」があります。ただでさえ出生数が多いのに加えて、離婚再婚を繰り返す既婚男性の煽りを受けて、未婚男性の男余り現象が形作られました。

このような少子化現象等々により今後も雇用確保は至難を極めるとは思いますが、これは地域社会全体の運命共同体であり、その中でのリクルートには、知恵と工夫がより必要であり、その中で雇用確保して行かなければなりません。

我々が生活している西播磨地域では、大企業の製造業が一番多く雇用していましたが、世界の製造から価格面で順次撤退しており、多く人員を確保しているのは、今や医療・介護分野ではないかと考えており、その中で人材の確保にはアイデアが必要なのではないかと考えております。

2021年は、少子化や待機児童減少により定員充足率が低下、保育事業者にとっては利用者の確保が課題となってきます。保育士の有効求人倍率も低下傾向に転じ、こうした状況が保育所にも働き手にも変化を及ぼしております。

保育所・幼稚園の両方の特徴を併せ持った「こども園」化の議論も加速させなければなりません。保育所は2号認定（親が働いていて保育が必要な満3歳以上）と、3号認定（親が働いていて保育が必要な0,1,2歳）の子どもたちを受け入れているが、1号認定（満3歳以上で保育の必要性がない）の子どもたちも受け入れれば、充足率の課題が解決するが、認定こども園で働くには、保育士と幼稚園教諭の両方の資格が必要です。国は資格取得を促してはいるが、順調には進んでおりません。

定員充足率の問題は主に地方で深刻で、内閣府も、空きのある保育施設の活用について議論。

空きスペースを活用し子育て支援を充実させるには、保育士確保に向けた待遇改善も更に加速させる必要があります。

民間は、新規開設を控える傾向で、M&Aに注目し、他業界からの参入もありますが、マネーゲームに巻き込まれないよう、行政や自治体の管理体制も、より一層整備が求められます。

「**SDGs** 「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」の略称です。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。」は、子育て支援事業にも広がり、自治体による「切れ目のない子育て支援」は大きなテーマであります。

2022年は、定員充足率だけでなく、文科省が進める幼児教育スタートプランが一つの鍵。コロナ渦によるICT促進やデータ収集・分析もきっかけとなり、保育そのものの考え方や、利用者

側の捉え方がどう変わっていくのかにも注目。 保育や保育所の再定義に対する議論も活発に成される年になるかもしれません。

ところで、岸田首相は就任 早々 分配と成長という新資本主義政策を打ち出し、介護士・看護師・保育士等の報酬公定価格を今年2月からアップさせることを決定致しました。 当然 当事者は歓迎しておりますが、保護者や保育士側のコラムニストは、通知による弾力運用により、経営者・運営者側にある程度取り込まれるとしたコラム記事が多く、法や施行令及び通知・通達の理解が額面通りの理解ではなく、理不尽に経営者側を善悪の悪だと決め付けております。

各施設運営の事業主体を私企業にも認めており、社会福祉法人の運営だけではない現状を充分把握されているのか甚だ疑問であります。

また、社会福祉法人といえども少子高齢化の中で、雇用確保と利用者確保そして8～10年ごとに空調設備・エレベーター・ボイラー設備等の修繕費が諸設備によっては、何千万円単位で負担をしなければなりませんし、前記の看護師・介護士・保育士等以外の人材にも報酬アップ分を分配しなければなりません。 また、前記の人材確保に派遣会社へ紹介手数料として100万円前後を支払わなくてはなりません。

所詮 政府関係者は我々 職員をエッセンシャルワーカーと言いながら土農工商の考えを捨てておりません。 私企業の各の施設への算入を認めているならば、戦後の務めを果たした社会福祉法人制度の抜本的改組もすべきであります。 何故なら大・中企業も、『生き残りをかけ』本業の人材確保のために保育所 及び 介護施設に収支を度外視し、本業の人材確保のために参入してくる企業も多くあると考えております。

そこで、我々も知恵と結集した力で対抗していかなければなりません。

### 3. 終わりに

#### 第一 目先に捉われず長い目で見ると

**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。

コロナ感染症の収束を偏に祈念しております。

## 2022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 各々人材の資質向上

③ 保育士・介護士養成校に係る調査・展開