

## 2017年度事業報告

### I. 理事長報告

理事長 櫻井 隆

デンマーク牧場福祉会は、2003年の法人化から15年が経過した。私も理事長を拝命してから5年となったが、法人の働きは施設長・院長をはじめとして職員の方々の働きによるものであると、日々深く感謝している。また、松田夫妻は、この3月末に退職されたが、フリースクール始まりの頃より今日に至るまで厳しい状況の中をずっと支えていただいたことに心より感謝したい。

この5年間に、こどもの家の新築、牛舎の改築等課題となっていたことが無事にできたことは、法人として大きな感謝である。また、昨年の社会福祉法人法の改正に伴う法人のあり方についても、円滑に変更ができましたことも感謝している。しかし、課題もあって、事務局長と共にこちらにエネルギーを注いできたと言える。

#### ① ディアコニアにおける課題

施設長はじめ職員の方々には努力をしていただいているが、ショートステイを一時停止した2014年度から経営状況が悪化した。また、日本の経済状況に合わせて職員の採用は売り手市場となり、介護職の人材確保が難しくなり、ディアコニアでも期待するような人をなかなか確保できないような状況となった。サービスの質を高めるための育成も思うように進めることができずにいた。こうした状況を改善するために、「特養あり方検討委員会」「介護職員意識調査」「第三者評価」などを実施し、課題の把握と改善の方向性について検討をすすめてきた。その結果、方向性は概ね把握できる状態となり、今後は職員の意識を高め、事業所全体で具体的な改善に取り組む段階に来ていると考える。組織の見直しの中で、事業所の意思を決めていく主任会が充実してきたことと、決定したことが実施しやすい職員組織になったこともあり、より良い方向に進むことを期待している。また、認知症入所者の増加の中で、こひつじ診療所の協力も得ていることを心強く思っている。

#### ② 牧場の課題

2016年度に、これからも牧場を長く維持していくために、多額の費用をかけて牛舎の改修及び施設設備の改善を実施した。衛生的で効率的のよい施設・設備となり、職員は安心して乳製品づくりができるようになった。しかし、施設の改修に伴い借入をしたため、毎年の返済額が増え、財政的には負担が増すこととなった。また、牧場は経営的に困難があり、経常赤字もあってこひつじ診療所からの繰り入れが必須になっている。診療所の理解・協力により運営ができていますが、今後長く牧場を維持していくことを考えたい。

現在、牧場を活用した障がい者就労継続支援B型事業所「いぶき」の設立に向けて準備しているが、利点の一つとして牧場を福祉事業に取り込むことで、これまでできなかった公的援助が得られやすくなるのではないかと考える。何よりも牧場が新たな事業に参加する方々に懐を広げることは素晴らしいことであり、その事業を通して牧場を継続しやすい方向になればもっと良いと考える。「いぶき」が地域の中でよい働きができるように、法人全体で協力していきたい。また、こどもの家・まきばの家の職員・子供たちにとっても必要な施設であり、事業間の連携や協力が大切である。

### II. 法人本部

事務局長 長谷川良行

2017年度は、社会福祉法の改正後の対応に追われた。また、2019年度から開所を計画している障がい者福祉サービスの準備を行った。

#### 1. 障がい者福祉事業の準備

住み慣れた地域で豊かに暮らすことは、高齢者だけでなく、障がいのある方にとっても大切な課題である。福祉会の持つ牧場という環境を活かし新たに、障がい者福祉サービスとして就労継続支援B型事業所「いぶき」の開所を2019年4月に計画している。このための準備のための準備室会議等を行い、理事会及び評議員会への提案を行った。また、ディアコニアにおいてもデイサービス、ショートステイにおいて障がいのある方の受入をできるように検討を開始した。

## 2. 社会福祉法改正への対応等

社会福祉法が改正され、社会福祉法人として適切な運営が求められている。2017年度は、法改正に伴い、役員、評議員などの変更を行った。

また、毎年多くの寄附を頂いているため、寄附をしてくださった方々が税額控除を受けられるように申請を行い、認可された。

## 3. 法人内での協力体制

福祉会は、高齢者、児童、医療等の複数の事業所があり、それぞれが連携を行って対応していかなければならない課題も多くあり、法人内の事業所間が協力し解決していくことが求められている。2017年度には、具体的な取り組みはできなかったが、職員の採用・異動や施設設備の共用等について協力できるようにしていく。

## 4. 地域連携

社会福祉法人は地域に開かれたものでなければならない。このため、笠原地区と連携を密にしていこうことや、袋井市との協力体制も必要となってきている。ただし、2017年度は新たな取組は行えなかった。

# Ⅲ. ディアコニア

施設長 金高美江子

## ディアコニアの運営方針

「今、目の前におられるお一人おひとりを大切にします」

ディアコニアとは、「奉仕する」という意味で、聖書から引用されました。キリスト教の愛と奉仕の精神をもって高齢者に仕え、利用者の喜びを第一に考えます。

### 1. <職員>

介護職員の確保が難しい状況が続いており、ホームページ・ハローワーク・近隣の市へ配布する情報誌に掲載など取り組んでいるが、2018年4月に学卒介護職員を採用することができなかった。紹介派遣会社からの紹介で中途採用者として正規1名、パート1名を雇用した。今後も派遣雇用を利用せざるを得ない状況であるが、現在就労している職員に長く働いてもらえるように、就労環境の改善に努め、相談・面接等を通して一人ひとりを大切にしていきたい。なお、高齢の介護職員もおり、将来を担う人材の確保が必要である。

その他、パートの看護職員1名が自己都合で、介護支援専門員（ケアマネ）1名は定年で退職したが、後任の採用が無事にできた。しかし、次世代人材を考えると、ここでも若い職員の雇用が必要である。

### 2. <経営>

特養の入所基準が厳しくなり、待機者が少ない状況が続いており、申し込めば直ぐに入れる状態である。入所者にとってはよいことではあるが、経営にとっては大変になってきている。また、介護度が3以上の重度の方が入居対象となったことで、死亡退所の方が増え、入所期間は短くなっている。空所期間が長くなるように、優先入所・入所判定委員会の開催を早めに開催するなど努めてきたが、それでも空所期間は長くなる傾向にある。また、近隣に大規模なデイサービスの事業所ができたこともあり、デイサービスの利用者も減少した。ショートステイは少しずつではあるが改善がみられる。また、職員の採用時に派遣会社を利用すると紹介料が必要となり、経費の負担となっている。

こうした状況の中で経営は苦しくなっており、事業活動資金収支だけを見ればプラスであるが、設立時の借入金返済が2023年まで続くため、当期資金収支はマイナスとなってしまった。引き続き積極的な加算の取得や来年度から予定している障がい者との共生型施設への取組みに努め、経営の改善に努力していきたい。

### 3. <事業計画の振り返り>

#### ①ケア方針の実践

入居部門では、QOLと安全を確保し、利用者のご家族の望む生活に近づける事を目標としている。家庭の生活環境に近づける為に、厨房での調理だけでなく、ユニットでの味噌汁調理に取り組んだ。利用者・ご家族・職員がくつろぎながらコミュニケーションをとるため、ユニットや廊下の有効活用を、建築士と協議し

ている。

在宅部門では、利用者のありのままの生活を大切にしながら、自立を支援し、いきいきとした暮らしの提供を目標としています。レクリエーションの内容を充実させ、調理・野菜作り・フラワーアレンジメント等を行い、利用者の明るい表情が見られた。将来の利用者掘り起しの為、アウトリーチ事業としてサテライトオフィスの計画を立てたが、場所や予算の関係から断念した。しかし、施設内で民生委員交流会や認知症についての講演会を開催するなど、地域との関係を築く事が出来た。

入居・在宅の共通課題として情報共有のシステム化が挙げられる。その為に 24Hシートを用いて利用者個々に応じたケアの“見える化”を目指した。シートに必要な聞き取り作業を行ったが、全面稼働は翌年度に持ち越した。

## ②職員研修の充実

居宅部門での業務マニュアルを改訂し、教育の標準化を図った。入居部門においても今後マニュアルを改訂し、介護未経験の人材にも充分指導できるシステムを、次年度目指し継続する。

## ③サービスの維持向上

- ・待機者へのスムーズな入所サービスの提供

待機期間の短縮の為、優先入所判定会の頻度を増やした。ご家族の意向に合わせ土・日祭日も、申し込み・入所の対応が可能になるよう対応した。

- ・看取り介護の実践

看取りに向けた介護の内容をより充実させ、利用者やご家族との信頼関係を深め、利用者が望む最後を迎えられるようなケアに取り組んだ。

- ・第三者評価と利用者・ご家族へのアンケートの活用

静岡県社会福祉協議会から特養部門・厨房の客観的評価を受けた。更に入居者・ご家族へのアンケートを行った。課題を項目別に分け、次年度に継続し課題の解決に取り組む。

## ④法人内他施設との連携

隣接するこひつじ診療所の精神科医師による定期診療を月2回行ない、更に必要に応じて利用者に関わりを持っている。身体的なケアだけでなく精神的なケアという強みを活かして、利用者に寄り添っている。

## IV. まきばの家

施設長 小久保秀樹

### 1. <職員研修の充実>

「育ちあう職員集団」として、経験年数及び職種を考慮しながら各種の研修に積極的に参加し、主に職員会議で内容を報告し、職員全員が共有するようにした。個々の研修計画を基にして、動機付けをしながら研修に参加している。なお、職員研修の充実に関しては、2016年度に行なった第三者評価においても高い評価を得ることができた。全国児童養護問題研究会、小舎制養育研究会、子どもの虹情報研修センター、日本キリスト教児童福祉連盟、全国児童養護施設協議会、日本児童養護実践学会などの全国規模の研修をはじめとして、静岡県児童養護施設協議会などが主催する県内の研修、さらには、法テラスの研修、夜の社会保障（風俗の実態）、非行と向き合う親たちの会、キャンプ講習など、多岐にわたる研修に参加した。

### 2. <職員>

①新規に5名（うち2人は栄養士）を採用し、27名（4人パート採用含む）の職員でスタートした。2015年度より、国の職員の配置基準（基本）が従来の職員1人：こども5.5人から、加算ではあるが、職員1人：こども4人となり、大幅な改善がなされた。多くの施設が職員確保が困難な中であって、まきばの家は一定応募があり試験を実施して最低基準を超える職員を確保することができた。

②例年同様、エルダー制度（先輩職員が個々の新人職員を担当し、助言指導、振り返り等を行う。）を活用し、新人職員の育成、定着を図った。

### 3. <経営面>

平成 29 年 8 月、新しい社会的養育ビジョンが出され、児童養護施設はこれまで以上に地域の実情を把握していくことが求められる。経営面では、措置費だけでなく補助や寄付によって成り立つ部分があった。さらに、壊れたものは直し、知恵を使って別のもので代用し、職員全体で経営努力につとめた。そのおかげもあって、積立をすることができた。

### 3. <連携>

- ①入所児童のうちで、約 4 割の子どもたちがこひつじ診療所に通院し治療を受けている。(2018 年 3 月現在)。「愛着障害」や「発達障害」などと診断され、医療的ケアを必要とする子どもたちの入所が多いため、こひつじ診療所は子どもや職員にとって頼りがいのある存在となっている。
- ②児童相談所や他の児童養護施設、児童自立支援施設など関係機関と定期的な会議やケース検討会を行い、情報の共有、内容の確認等々を行った。
- ③東海教区主催の「わいわいワーク」をはじめ、「笠原地域福祉推進委員会」、地域の女性中心のボランティア団体「笠の会」、退職女性教師の会、掛川商工会議所青年部、フィリップモリスジャパン等々、これらの団体により、草刈り、花壇の植え替え、ガラス拭き等様々な形で支援をいただいた。職員や子どもたちも共に参加し、交流することにより地域との協力関係を図ってきた。
- ④後援会を始め、袋井ライオンズクラブ、フィットネスクラブなど地域の諸団体及び個人から献金と共に米、野菜、缶詰類等々多くの食糧品の寄付をいただいている。

<その他>

- ①今年度も 600 名を超える多くの見学者を迎えた。民生児童委員、主任児童委員を始め、保護司、更生保護女性会の会員の方々であった。また、他府県の児童養護施設や児童自立支援施設等の職員の視察も多くあった。
- ②昨年同様、子どもの入退所が少なく、定員の 30 名のまま推移した。様々なトラブルはあったものの、一定の落ち着きをもって子どもの養育ができた年度であった。
- ③児童記録の電子化によって、子どもとより関わることにつながり、端的に、ときには細やかに記録する力が身についた。電子化は県内では先駆的であり、他施設から問い合わせがきている。

## V. 就業支援事業部しあんくれーる

代表者 小久保秀樹

児童養護施設退所者などの就業支援事業として 2009 年 12 月に設立した「しあんくれーる」は、9 年目に入り、以下の活動を行った。

### 1. まきばの家・こどもの家 OB のアフターケア活動

まきばの家やこどもの家を退所した子どもたちは、一人で解決しなければならないという困難な状況に直面することがある。

アフターケアは、本人の悩みや不安の相談に乗ることをはじめ、会社での働き具合の確認、会社の責任者との話し合い、不動産会社との仲介やハローワークへの同伴等々活動内容は多岐にわたっているが、その活動がスムーズにいくかどうかは、インケア(入所中)の時の職員との関わり如何によるものが大きく影響していると言える。

グリーンズフェアや収穫感謝祭といった行事の際に、OB に声かけをし、都合のつく限りではあるが参加してもらった。その際に、現在入所している子どもたちと交流している。入所している子どもたちにとっては、OB が社会に旅立つモデルになっている。一方、OB は、入所している子どもたちに、社会で生活していることを誇らしげに話している。行事が終わった後は、OB と当時一緒に生活した職員が集まり、嬉しいこと、困ったこと、腹が立って納得いかないことなど、施設で生活していた同志だからこそ互いの現在の状況を語り合う機会を得ている。

### 2. 就業支援セミナーの開催

～「社会に旅立つ君に」これだけは伝えておきたい・・・～

施設退所予定児童等を対象にして、例年通り本年度も 3 回開催した。

(対象) 中部地区及び西部地区の 7 施設(児童養護施設、児童自立支援施設)

〈延べ参加児童〉31名 〈延べ参加職員〉17名

〈場所〉 静岡県総合社会福祉会館シズウエル（静岡市）

アクトシティ浜松コンgresセンター会議室（浜松市）

ホテルクラウンパレス浜松（テーブルマナー講習会）（浜松市）

### 3. 「みちしるべ」（静岡県西部地区児童福祉施設退所者の就労を支援する会）

4年目を迎えた「みちしるべ」は、昨年に引き続き「就労体験」として夏休み、春休みの長期休暇中に施設在所中の中高生の受け入れをした。22事業所が体験受入れに手を挙げていただき、10事業所（重複あり）にて体験を実施した。また、研修事業として平成29年9月13日にあすなろサポートステーション（児童養護施設退所者等のアフターケア事業）所長の福本啓介氏を講師に迎え、「あすなろサポートステーションの実践～就労支援の取り組みと課題～」という演題で講演をしていただいた（参加者28名）。2018年3月末現在51社の雇用主が会員登録していて関係諸団体から期待が寄せられているネットワークとなっている。

## VI. こどもの家

ホーム長 伏見進吾

### 1. 〈職員〉

常勤2名、非常勤1名の体制は変わらない。非常事態の時にはまきばの家の職員が応援に入る体制にしている。職員はどちらの施設の子どもたちにも関わると共に、牧場の仕事も職務の一環として担っている。

### 2. 〈経営面〉

2011年より児童養護施設と同様に措置費の「定員払い」となり大きく前進した。他の制度も含め、自立援助ホームは一定の改善がなされてきている。しかし一方において、全国で152ホーム（2018年4月）ある中で約1/3弱のホームが暫定定員となり、経営が脅かされている現状がある。こどもの家も様々な要因があり、新たな入所には慎重にならざるを得なかった。

### 3. 〈入居児童〉

他施設からの措置変更という形で入所するケースが多かった（83%）。退所については、近くにアパートを借りて就職をしたケース（25%）、家庭に戻ったケース（25%）、そして力及ばず他施設へ変更するケース（50%）もあった。

新しい建物になってからは、児童相談所から女子の入所打診はなかったが、2017年3月より新たに女子1名を受け入れることにはじまり、2階にある女子の3部屋が埋まる状態になり、心配事は尽きないが、女性スタッフによる支援体制を固めた。

### 4. 〈その他〉

自立援助ホームは児童福祉の最後の砦と言われることもある中で、子どもたちはデンマーク牧場こどもの家を選ばざるを得ない状況で入所する。もっと言えば、積極的に生活したいと思っていない中でのスタートであり、子どもたちを叱咤激励しながらの生活は容易ではない。

児童養護施設においても同様であるが、まして自立援助ホームにおいては、職員と子どもがお互いに心地よい関係を作ることは大変難しい。それぞれがサバイバー（生き抜いてきた子どもたち）なのである。職員の半端な愛情や形だけの優しさは通用しない世界である。牧場という大きな後ろ盾のある中で、目の前の子どもたちに如何に寄り添い、また如何に対峙するのか・・・、常に職員自身の価値観や生き方が問われ、枯渇しないエネルギーが求められ、さらに職員同士の信頼関係が試されている厳しい職場である。

## VII. こひつじ診療所

院長 武井 陽一

児童精神科や発達障がい者にも対応できる精神科診療所として、この1年も地域に密着し特色のある福祉医療活動の実践につとめた。

1. 児童精神科、発達障がい者にも対応できる精神科、心療内科として診療活動を続けた。

土岐篤史氏（火曜・水曜日）、看護師、精神保健福祉士、臨床心理士、教師、受付・事務職、教師たちと共に、午前8時前より診察を開始し18時前後まで、40分ほどの昼休みを除いて、ほぼ絶えることなく診察を続けた。水曜、金曜日には1日、60～80名来院するが、初診診察には60分程度を確保するように努めた。患者が予約して、当初は2週間以内、後半は4週間以内の比較的短期間のうちに診察することができた。

発達障がいを含む3歳児も含め、子どもの受診が多い、中東遠地域に精神科診療所が少ないため、成人の診察も多いが、前年度より子どもの割合がさらに増加した。（2017年1～12月：7歳未満16.7% 7～12歳27.5% 13～15歳17.8% 16～19歳11.0%：20歳未満計73.0%）。（2016年20歳未満68.5% 2015年20歳未満63.9%）

初診者数は、2017年度は437名で、2013年301名、2014年321名 2015年362名、2016年度は444名に比べ、増加傾向にある。

デイケア空間にて、教師が、週3日、不登校や発達障がいの小中学生や、通信制で学ぶ高校生の個別面談や学習指導をした。

精神保健指定医として、静岡県中東遠での救急精神医療にて措置診察が必要な患者のために輪番当番をひき受けた。通院患者が時間外や休日にも電話による相談が可能のように、患者にあらかじめ知らせた上で、常に携帯電話で対応できるようにした。

2. 静岡県ひきこもり支援センター 居場所設置運営委託事業 ひきこもり支援・交流スペース「ひとむれ」を（2016年9月より開設・毎週月曜の午後1～5時）こひつじ診療所デイケア空間で開催した。精神保健福祉士、教師、看護師が担当した。2018年2月時点で、10歳代後半～30歳代が10名利用登録している。男女比は半々。デイケア空間でくつろぎ、ゲーム、軽食作り、デンマーク牧場の内外の散策、園芸作業などの体験を試みた。「静岡県ひきこもり支援センター」の職員などと相談しながら、よりよい支援の在り方について模索した。

3. 「ディアコニア」「まきばの家」「こどもの家」により連携するためのあり方について模索した。

・2017年6月より「ディアコニア」の入所者の月2回（水曜11～12時）の精神科診察を看護師と共にした。診察以外の時間帯にも、看護師が入居者の訪問しながら、施設スタッフの相談に応じるように試みた。

・必要な「こどもの家」「まきばの家」の児童、青年を診察しフォローしている。今年度も「まきばの家」の症例検討会（児童相談所の職員なども参加）に、可能な限り参加した。「ディアコニア」の入所者も必要な方の診察を行いながら、施設スタッフの相談に応じた。

・1～2カ月に1回、まきばの家、こひつじ診療所の有志のスタッフたちと共に、土岐医師の参加もえて、症例検討・心理勉強会を継続した。他の療育施設の職員も参加した。

4. 比較的小規模な地域において、福祉・教育・医療連携の可能性を、特に養護が必要な発達障がいなどの子どもたちを中心に見据えながら模索した。

掛川市の特別支援教育支援チームの委員長、袋井市の就学指導委員会の委員を継続して勤めた。袋井市しあわせ推進課、教育委員会、保健センターなどが横断包括的に支援する、子どもの事例検討会の委員長を勤めた。

袋井特別支援学校磐田見付分校の精神科校医を勤め、袋井特別支援学校全体の教員からの子どもに対する相談に応じた。

2017年4月、聖隷こども発達支援センターかるみあ（聖隷ぴゅあセンター磐田）の開設に伴い、年2回の健診を務めた。

静岡県西部保健所における精神障害者地域生活支援訪問事業に、2017年9月より、精神保健福祉士1名が同行訪問した。2018年4月以降も継続して参加している。

5. 日本キリスト者医科連盟（JCMA）静岡部会（武井が部会長、金高美江子氏、蓮井風花氏が会員）と、デンマーク牧場福祉会が共催で、講演会を開催した。

3月11日に山倉慎二氏（小羊学園つばさ静岡の施設長）『重症心身障碍児と生きることの意味』、6月10日に小田弘平氏（元・愛真高校（島根県）教頭『生きることと学ぶこと』、9月23日に友寄隆静氏（光の子保育園園長、沖縄市）『沖縄の心こそ—沖縄の歴史と現実—』、1月27日に、クリスチャン・モリモト・ヘ

アマンセン氏（関西学院大学教授）『ハリー・トムセンがビジョンして開設されたデンマーク牧場の始め』とそれぞれ題して講演して頂いた。

その他、5月21日に那覇聖書研究会、11月19日に日本福音ルーテル岡崎教会にて礼拝での証しや公開講演をさせて頂いた。

## VIII. 牧場部門

責任者 小久保秀樹

積年の願いであった牛舎の大改修と乳製品類製造の機械更新を行い、4月4日に竣工式を迎えることができた。乳製品製造における衛生面が大幅に向上し、より安全な乳製品（牛乳、ヨーグルト、アイスクリーム）を製造することが可能となった。また、牛舎の中に新たに体験教室を設けたことで、近隣市内からの小学校や特別支援学校、さらには障がいを抱えた方への「酪農体験」の受け入れが増えている。乳製品の加工現場をガラス越しに見られるようになった体験教室では、バターづくり体験や紙芝居が可能になり、これまで以上に、「農」と「食」と「命」のつながりを子どもたちに伝えられる機会が得られている。

### 1. 牧場運営（公益部門）

- ① 乳牛について、雌雄判別受精卵の人工授精を試みており、その成果があり、次代の乳牛になる育成牛が増え、搾乳頭数が増えた。
- ② 1年に3回～4回行う「干草づくり」の作業は、毎年職員とまきばの家・こどもの家の子どもたちが力を合わせて行う作業である。しかし本年度も不順な天候に泣かされること多く、冬場の粗飼料として不足したため、購入した粗飼料に頼らざるを得なかった。
- ③ 乗馬クラブに貸していた土地を新たに採草地として開墾し、翌年度の収量の増量を図った。
- ④ 酪農教育ファームとして、新たに障がいを抱えた方への酪農体験の受け入れが増えた。
- ⑤ 乳牛や肉牛をはじめとした経済動物について、飼育することによる教育的要素を踏まえながらも、経済連の獣医から積極的に家畜の生理、繁殖、飼料の栄養価などを学ぶことで理解を深め、職員が力量をつけ、経営について取り組んだ。
- ⑥ 乳製品の安全性に配慮したいことから、比較的価格は高いながらも、遺伝子組み換えでない飼料を導入した。

### 2. 乳製品等販売（収益部門）

- ① 旧乳製品製造ラインでは、瓶詰めヨーグルト（750g）であったが、新しい製造ラインではプラスチックの容器（440g）にしたことで、購入しやすいとの声も増え、新たな顧客を獲得した。
- ② こだわりの味協同組合の店舗に対し、工場見学の企画を催し、乳製品等の販売数増加とともに、デンマーク牧場の特徴を伝え、さらなる理解を得ることができた。
- ③ 牧場内の直営売店「グリーングラス」は、訪れた人にとって、楽しい所、思い出に残る場となるように、販売を担当する職員は、デンマーク牧場で飼育している牛やその牛から搾っている牛乳の特徴等々をしっかりと説明できるように学習してきた。
- ④ 乳製品を配達する際に、顧客に対して、牧場の特徴をはじめとして、子どもたちの様子を伝えることで、デンマーク牧場の心強い応援団となってきている。