



社会福祉法人 清水あすなろ福祉会

法人だより

福祉情報を発信します

風の子保育園・あすなろの家・ともの家

No.34 2024年1月20日
(令和6年)

静岡市清水区山原 871-2
Tel 054-363-2046
Fax 054-363-0522

2024年年頭に当たって

理事長 杉井則夫

明けましておめでとうございます。



昨年後半になってやっとコロナ感染症も治まってきたとはい
うものの、インフルエンザの流行と併せて、まだまだ完全に安心
と言えるような状況ではありません。



引き続き緊張感をもって施設運営に臨むと同時に、今年も福祉情報の発
信に心掛けていきたいと考えております。職員の皆さんとともに、利用者の期待に応えら
れるあすなろ福祉会を心掛けていきましょう。

風の子
保育園

コロナ禍を超えて…

新たなやり方で、行事を再開—繋がりを深め…

コロナ禍後、新たなやり方を生み出し、行事を再開していくことで、子ども・保護
者・職員との繋がりを深めていけるよう、今年も前進していきたいと思います!!

人数制限
なしの
運動会

2歳児から5歳児までが運動会を行いました。人数制限なしのため、大勢の方に参観していただきました。子どもが保護者の元を離れて遊んでいる姿や、日常の保育園の様子を運動会の競技に取り入れることで、子どもが自ら向かっていく力や、極度の緊張の中でもやりきる力など、様々な形で子どもの育ちを、保護者と共に確かめることができました。子どもの姿に「感動しました!」という保護者の感想が沢山ありました。



保護者による
人形劇
ミニバザー

1月3日(日)に人形劇&ミニバザーを、父母の会の子育て委員、バザー委員が中心となって行いました。

人形劇では、『茶間屋ショーゴさん』による劇をみました。

ミニバザーでは、風の子クッキー・マドレーヌ・飲み物・古着の販売と、喫茶コーナーを作りました。初



めての人形劇とミニバザーのコラボ企画でしたが、子どもたちが人形劇を楽しんでいる間、保護者の皆さんには、お買い物と保護者同士の親睦を深めていただきました。短い時間でしたが「普段話せないお母さんたちと話せて良かった」という感想がありました。

また、卒園生に向けたメールでの風の子クッキー・マドレーヌの注文販売は、「懐かしい!嬉しい!」と皆さんにとっても好評でした。

コロナ禍の混乱が嘘のように 日常を取り戻し、生き生きと

コロナ禍の混乱が嘘のように、あっという間に日常を取り戻しました！

最初にマスク着用の自由化。そして、バス旅行、お店のマルシェ、年末の忘年会の会食を復活させました。もちろん、施設内の消毒や換気、食事の席の工夫など、細々とした雑務は継続しています。

コロナ禍で失ったことは思いつかず、「〇〇が出来ない



代わりに」を、知恵を出し合い

実現させてきたことや、多少の我慢も経験値をアップさせたと、前向きに捉えています。物価高騰、働き手の不足など、新たな課題が私たちを苦しめますが、仲間たち日常は刺激的で、毎日、生き生きとした声が響いています。

令和6年も、仲間たちが自らの意志を発信できる環境（人、場所、地域）を整えながら、日々の充実に繋げて行きたいと思います。



あすなろの家

いつでも元気！今年もよろしくお願ひ致します。

昨年も様々なことに取り組みました。今回は地域を舞台にした恒例となってきた「ウォークラリー」をご紹介します。

地域にも、だいぶ浸透してきたウォークラリー。今年度第2弾の「ちょっと先どりクリスマスウォークラリー」を11月19日（日）に開催し、90名近い方が参加してくださいました。

クリスマスウォークラリーに90名が参加・・・スペシャル企画：サンタがプレゼント

晴天の中、パンフレットを首にかけた皆さんがコースに繰り出し、ポイントでは恒例のゲーム！そして今回のスペシャル企画としてコースにサンタが出現！合言葉をいうとかわいいプレゼントが！早い方はスタートから1時間ほどでゴール！！スタートした時はなかったマルシェが開店していました。

ウォークラリーの参加者さんとマルシェに足を運んでくれたお客さんで大賑わいに！！たくさん出店して下さったお店のご協力ですウォークラリー参加者さんには特典がもらえるというプレゼント！今回初めて参加した親子の娘さんが arium（お花屋さん）さんの花束が大当たり！！他のお店でも、「わ～残念」「やった～」とそんな楽しい声が飛び交っていました。サンタにもらったプレゼントの毛糸のボンボンと星は・・・クリスマスツリーに飾り付けられ、世界に一つだけの素敵なツリーの出来上がり。参加者さん・出店者さん・職員さん、皆で楽しめた皆さんの笑顔が作られた大成功のウォークラリーとなりました。参加者さん、マルシェに出店くださったお店の皆さま、実行委員に手をあげてくれた職員、皆さんありがとうございました。



福祉の後退を止めるには・・・どうしたら良いか？

理事長 杉井則夫

前号でも書いたように医療、社会福祉、税負担の何れをとっても良くなる方向性はありません。子供手当や授業料無償化など当該世帯にはうれしい話もありますが少子化対策として考えたら殆ど効果は期待できないと専門家からも酷評されています。また、その財源も医療や介護にかかる社会保障予算を削って捻出という、世代間対立をあおるような内容になっています。



社会保障費の自然増を抑える「社会保障と税の一体改革」

今号では具体例よりも社会保障費削減を止めるにはどうしたら良いかを考えてみます。

まず、長期的には、高齢者数がピークを迎える2040年までは社会保障費は増え続ける見通しです。政府が進める社会保障と税の一体改革はこの自然増を如何に抑え（如何に給付を減らし）如何に収入を増やすか（如何に国民負担割合を増やすか）が焦点となります。

国家や自治体の税収入は、本来、応益負担（サービスの提供を受ける者）ではなく応能負担（支払い能力の高い者がより多くの負担をする）が原則です。日本も永らく応能負担割合を高くしていましたが、変わったのは消費税導入以後です。

賃金と企業の税負担のコストカット

日本経済は1990年の6.2%経済成長率を最後に翌91年から低経済成長時代に入り現在まで続いています。低経済成長の中で政府と経団連は研究開発に投資し成長分野を生み出す努力の代わりに経済成長率が低くても確実に利益の出る方法を考えました。それがコストカット型経済です。なんのコストをカットするのかというと労働者賃金と企業の税負担でした。

年次と数字を並べますので見てください。（数字はおよその概数です）

年次	企業 内部留保	法人 税率	消費 税率	平均賃金
1990	100兆円	40%	3%	462万円
1993	120兆円	〃	〃	472万円
1994	145兆円	〃	〃	465万円
1995	150兆円	〃	〃	468万円
1997	155兆円	〃	5%	470万円
1998	170兆円	34.5%	〃	466万円
1999	200兆円	30.0%	〃	463万円
2012	305兆円	25.5%	〃	428万円
2014	350兆円	〃	8%	419万円
2018	458兆円	23.2%	10%	433.3万円
2020	484兆円	〃	〃	
2022	511兆円	〃	〃	

この間、政府と経営側は、自由な働き方が選べる働き方改革と称して正社員を減らして、期間雇用や派遣社員を増やしてきました。そのために政府は、当初、専門職などに限定されていた労働者派遣法を次々と改定して、企業の要求に応えてきました。さらに安価な労働者を確保するために、制限の多かった海外研修生受け入れ制度を改定して、技能実習生と称する使い捨て型の外国人労働者受け入れを始めました。

消費税の導入は、消費税を社会福祉事業に使うという大義名分で導入し、消費税率アップも社会福祉予算の拡大に必要だからと説明されてきました。ならばこの間の法人税減税の

財源はどこからねん出したのか？考えられるのは国債でしかありません。

政府方針とは逆の「社会保障と税の一体改革」

この間政府と企業は、一体となって労働賃金は引き下げる一方で赤字国債を発行しながら、企業内部留保の増大に努力してきたとしか言いようがありません。

年度別一覧表で見れば明らかなように低成長経済下にあって法人税減税と消費税増税がセットで行われ、平均賃金は30年前より下がり、企業の内部留保だけは順調に増えてきたことがわかります。

この仕組みを変えない限り社会福祉予算の充実はありえないでしょう。まさに税と社会保障制度の一体改革が、政府方針とは全く逆の方向ですすめられなければならないと思います。

よい良い職場環境づくりをめざして

アドバイザーとして弁護士・社労士・「ハラスメント検証委員会」を設置！
医師・労働問題の専門家も参加する

2019年（令和元年）に女性の職場生活における活躍の推進等に関する法律等も一部を改正する法律が公布されました。本改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。法改正から3年の猶予期間を終え、清水あすなろ福祉会も諸手続きを経て就業規則に「！ハラスメントは許しません！！」を位置付け、2022年4月1日（令和4年）より運用はすでに始まっています。

各施設の取組みをバックアップ

各施設職場内での相談や意見は、施設相談員を中心としたコミュニケーションの中で改善解決が図られることが望ましいと考えています。しかしハラスメントと扱われる事例は多岐に及び、施設内だけでは解決出来ない事も想定し、その時の受け皿、各施設をバックアップできる体制づくりが肝心と、検討してきました。

理事会を中心に各施設相談員を含む関係者と懇談協議を重ね、この度「！ハラスメントは許しません！！」運用細則として2024年初頭より運用に加味することで、就業規則を補完することになりました。

個人情報を守り、安心して相談できる場所をめざして

ハラスメントに関する相談・訴えに対する協議は「ハラスメント検証委員会」が行い、アドバイザーに弁護士、社会労務士、医師、労働問題の専門家をお願いし、個人情報の徹底管理のもと、透明性を高め公正・公明な運営で安心して相談できる場所をめざしています。

一般にハラスメントに対する相談や訴えは声を上げにくいと言われていますが、受け流しているだけでは状況の改善はできません。一方ネット社会は言葉によるコミュニケーション能力の不足が言われ世代間の価値観が大きく違う時に言葉で伝えることの重要性が高まっています。その技量を高めないとハラスメントになってしまったり、現場の技能が継承されなくなったりします。ハラスメントにあったら声をあげましょう、相談窓口にご相談しましょう。施設と法人の2層構造で問題の解決にあたります。

法人・危機管理委員会

あすなろ福祉会 役員懇談会を開催

— 理事・監事・評議員26名が出席 施設より事業を紹介 参加者から質問も —

法人は、これまでの地域福祉懇談会に代えて、11月11日、理事・監事・評議員の役員懇談会を開催。

役員26名が出席し、各施設より事業、地域との関わり、福祉をめぐる社会状況などが紹介されました。



編集委員よりごあいさつ

▶私は旧静岡市に住まい。福祉の経験もないまま、ひょんなことから「あすなろ」の職員に。さらに、孫が風の子保育園に。そこから福祉に関わる職員の真剣さ、思いに引かれ、いまだ「あすなろ」に関わっています。

12年目を迎えた「法人だより」がどれだけ読まれているのかわかりませんが、編集委員の方々と共に協力して、理事・それぞれの施設の思いを届けたいと思っています。

・・・これからもよろしく願いいたします。 K・K