

## 社会福祉法人 雄勝福祉会

介護保険制度導入以降、福祉サービス利用の仕組みは措置から契約に移行し、事業者の効率的な運営を促しては、社会福祉法人の増加に、株式会社やNPO法人など多様な経営主体の参入を進めました。利用者には選択の幅を広げましたが、競合する市場社会になったとも言えます。社会福祉法人に対しては、同じサービスを提供しているにも関わらず、補助金や非課税などの財政上の優遇措置を受けていることを問題とする厳しい見方も出てきました。

そもそも社会福祉法人は、福祉性・公共性が高い存在だからこそその優遇措置ですが、この本来性に沿った社会福祉法人の在り方を徹底しようと、社会福祉法人改革が今年度中に行われます。

改革の概要は、経営組織のガバナンス（統治）の強化・事業運営の透明の向上・財務規律の強化・地域における公益的な取組の責務化・行政関与の在り方の見直しを図る、とあります。

こうした国の動向を、どう身近に置き換えて運営して行くのか、制度改革は平成29年度導入としながらも平成28年度から変わるものもあり、とりまく政策動向への注視が肝要になっています。

制度的動向は、福祉・介護サービスを担う社会福祉法人の周辺施策情勢に加え、一般事業所組織としての対応も、より配慮が必要な時代にあります。今年度は労働安全衛生法改正によって義務づけとなったストレスチェック制度の導入があります。労働者の心理的負担程度を確かめ、職場の環境改善やメンタルヘルス不調への予防につなげる趣旨とありますが、法人としてはまずは50人以上の事業所を中心としてこの対応を進めてまいります。更に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（通称：女性活躍推進法）の成立を受け、「次世代育成支援対策推進法」と共に、一体的な一般事業主行動計画の作成・公表の義務づけが今年度からであり、社会が企業（社会福祉法人）へ求める対応は多岐にわたっております。

本来業務の向上に加え、社会貢献、透明性、職場環境などに、経営の安定は欠かせません。しかし、担保となる経営の安定である報酬は、社会保障費の伸びを枠内調整する抑制であり、期待が薄い状況です。単に経営への危機感と捉えことなく、対応の明確化と共有化を重要に思います。

経営の方向性は事業規模の拡大と経営リスクの分散と、短期的には捉えています。事業規模の拡大は指定管理や譲渡施設の運営に加え、法人合併があります。規模を拡大し、多角化することによって、採算性の低い事業や公益的活動を支えることが可能になります。が、一方では同一種類の事業であれば制度改定や報酬見直しの影響が大きく、同じ介護保険事業に自立支援事業であっても、多種類での多角化を検討した、経営リスクの分散です。加えて、住民として暮らす入居施設は、住民生活の継続支援に尊厳が護られる環境づくり、対人関係、感染症や災害時などのリスク分散の視点です。

中長期的には、規模の拡大から転じ、サービス利用者や従事者を含む地域人口の減少実態を鑑みながら、適正規模を検討してまいります。サービス利用者に見合った規模を考えていけば、従事者確保とサービスの質確保にも繋がるとのとらえです。そのため、規模拡大を進める

時期は、ムリ・ムラを発見し、効率や効果を考えた改善につなげていく準備期でもあり、痛みを感じつつも、今年度はその出発期と位置付けます。規模拡大の後には、サービスの量から質へと転化する時代を見据えるものです。ハード面の改善もさることながら、ソフト面の充実、質を左右する職員への支援、人材育成の視点をもって臨んでまいります。

年度中には、訪問介護部門を法人事業に統合化し、出張所設置を検討しながら再スタート、さらには雄勝地区の居宅介護支援事業部門の統合化、通所介護部門は稼働率向上に向けた休日の設定と職員の適性配置などをすすめ、利用者実態にあわせた事業集約のもと、効率と効果に努め、安定体力で、サービス継続を保障していきます。

内部留保や貯め込みとの批判にならぬよう、法人全体で経営の調整をしながら、借入金も含め、適正な財務管理、財政支出を心がけ、社会福祉法人としての健全な運営を、なお一層目指してまいります。

今年度は、湯沢市が考える、障がいや年齢を問わず、出生から高齢までのライフステージにおいて、制度ごとに分かれている相談支援体制とサービス調整体制を、一元的・包括的にマネジメントできる、「ライフステージ・サポート体制」の方針のもと、基幹相談支援センターの受諾、そして障がいをもつ子供たちのサービス基盤確保である障害児通所支援事業（放課後等デイサービス）の受諾があります。市譲渡の特別養護老人ホームサン・グリーンゆざわや、それに伴うサテライト型施設の開設、昨年度立ち上げたなごみ会との法人合併協議会など、多様な動きを伴う一年のスタートを迎えられることに、社会福祉法人の目指す今後があると信じ、取り組むものです。

## 1. 理念

心が通い響きあう「響存」を理念に掲げます。心が通うは一方通行ではなく、お互いの心に響くような双方向の関係であり、共に生きることを意味します。

誰もが安心して暮らせる地域社会創りに積極的に関わる姿勢を使命とし、ふれ愛、助け愛、支え愛の三つの愛を大切に、一人ひとりの幸せ創りを志とします。

使命・志を忘れることなく、良い伝統は残しながらも、常に時代のニーズを読みとる心の目を失わないように取り組みます。

## 2. 基本姿勢

創造の心、尊厳の心、礼節の心をもって臨みます。

- (1) ご利用者の意向、時代や社会の求めに耳を傾け、創意工夫に努め創造性を努めます。
- (2) 自立支援・自己決定に向けた尊厳あるサービス提供に努めます。
- (3) ご利用者・職員が共に輝けるような雰囲気、互いを尊重した礼節を心がけ、感謝と信頼に努めます。

### 3. 主な具体的な取り組み

区 分	項 目	概 要
1 基盤強化を図る	① なごみ会との合併  ② 新規事業の開設	①合併協議会、専門部会と連携のもと、社会福祉法人改革の動向を見据えた準備、体制づくりを行う。 ②－1 サン・グリーンゆざわの譲渡とサテライト施設の開設。当面は法人全体の支援で、経営の安定を図る。 ②－2 受託事業である基幹相談支援センターと障害児通所支援事業の開設。
2 事業の効率化	① 訪問介護の一元化  ② 居宅介護支援事業所の一元化  ③ 通所介護の効率化	① ぱあとなあと平成園の事業所を統合、職員配置効果を図りつつ、平成園に出張所の開設。 ② 平成園と愛光園の事業所を統合、職員体制の強化と加算に向ける。 ③ ぱあとなあ、平成園の各事業所に休日を設定し、他サービスとの調整をして、在宅サービス支援の姿勢を大切にしながら、稼働率の向上と職員配置効果を図る。
3 関連施策対応	① ストレスチェック制度の導入  ② 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（従業員300人以上）  ③ 次世代育成支援対策推進法（従業員100人以上）	① 法律で定める事業所(50人以上)に、規定を設けて、それに基づいて実施する。 ②③ 両法律を一体的に捉えて、一般事業主行動計画として、多様な労働条件の整備に取り組み、計画期間や目標、達成のための対策及びその実施時期などを検討し作成し、公表に向かう。
4 経営の安定	① 法人一体感の強化	①－1 各拠点区分の明確化と、現状分析と将来的展望のもとに、支援できる仕組みを一層強化する。 ①－2 個別に行っていた機関誌発行やホームページなど、広報部門の一元化を図っていく。
5 透明性の確保	① 財務・事業状況の公開	① 法人ホームページを充実、法人一体となった機関誌やラジオ広報などで、積極的に開示していく。また、各事業所の掲示にも、更新を適切に行う。

区分	項目	概要
6 社会貢献	① 新規事業の創出  ② 福祉土壌の形成  ③ 職員の派遣	① サテライト施設に互助ハウスを開設。小規模で指定事業規模要件を満たさない社会福祉事業として、小回りの利点を活かす。限定する方が長期に独占的利用するのではなく、各種事情で一時的な住まいが必要な方々に幅広く利用してもらおう。また、高齢者相互援助ハウスの後継的役割も担う。新規事業の創出は、単にサービスづくりではなく、地域づくり的視点とする。 ② 思いやりメッセージの法人事業化、地域法人公開研修会の開催、FMラジオ広報、機関誌の発行などの地域への話題・情報提供を行っていく。 ③ 地域のサロン、研修会等の催しや、各種機関からの依頼に、出前に（職員の能力開発もあるが）臨む。
7 人材の育成	① 職場研修の充実  ② 多様な研修機会を設ける	① 各事業所の研修計画に基づきながら、派遣研修の報告や事例発表などを取り入れ、資質向上を図る。 ② ラジオ、広報などで話す・まとめる機会の活用や、多様な派遣研修の機会を取り入れる。
8 人材の確保	① 職員の確保	①-1 ホームページや広報誌、掲示板などを通じ、魅力を発信し、募集を働きかけていく。 ①-2 早い段階から学校への働きかけと、学校の範囲を広げていく。
9 住環境整備	① 愛光園エアコン取り替え ② 平成園屋根改修 ③ サン・グリーンユニット化	① 愛光園のエアコンの取り替え工事 ② 平成園屋根改修、段階的工事の実施 ③ サン・グリーンゆざわについては県・市の協議をもとに、検討する。

#### 4. 各種会議等の開催について

会議名	開催月及び回数
理事会	定例 5月・12月・3月 臨時理事会を他に1～2回
役員協議会	6月
監査	総合 5月 月例 5月・8月・11月・2月
評議員会	定例 5月・3月 臨時評議員会を他に1～2回
サテライト桜おかだ竣工式	4月
合併協議会	
研修会	地域公開研修会

## 5. 法人の概況

法人名	社会福祉法人 雄勝福社会
代表者名	理事長 西村 信一
事務所の所在地	湯沢市小野字大沢田221番地
認可年月日	昭和56年 5月27日
設立登記年月日	昭和56年 6月12日

## 6. 法人の事業

社会福祉法人雄勝福社会は、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことが出来るよう支援することを目的として、次の社会福祉事業を行います。

### (1) 第一種社会福祉事業

- |                  |  |
|------------------|--|
| (イ) 障害者支援施設の経営   | 愛光園  |
| (ロ) 特別養護老人ホームの経営 | 平成園 (サテライト型ぬくもりの里<br>たてやま 含.)<br>幸寿苑<br>サン・グリーンゆざわ (サテライト型<br>桜おかだ 含.) |

### (2) 第二種社会福祉事業

- |                      |                             |
|----------------------|-----------------------------|
| (イ) 老人デイサービス事業の経営    | 平成園・ばあとなあ・なるせ               |
| (ロ) 老人短期入所事業の経営      | 平成園・幸寿苑・サン・グリーンゆざわ          |
| (ハ) 老人介護支援センターの経営    | 平成園                         |
| (ニ) 老人居宅介護等事業の経営     | 平成園・ばあとなあ・幸寿苑               |
| (ホ) 障害福祉サービス事業の経営    | 平成園・愛光園・ばあとなあ<br>・かざぐるま・幸寿苑 |
| (ヘ) 相談支援事業の経営        | ばあとなあ                       |
| (ト) 福祉ホームの経営         | ばあとなあ                       |
| (チ) 移動支援事業の経営        | ばあとなあ                       |
| (リ) 小規模多機能型居宅介護事業の経営 | 桜おかだ・ぬくもりの里たてやま             |
| (ヌ) 障害児通所支援事業の経営     | かざぐるま                       |

(3) 公益事業

(イ) 居宅介護支援事業の経営	平成園・愛光園・ばあとなあ・幸寿苑
(ロ) 自家用有償旅客運送事業の経営	平成園・愛光園・ばあとなあ
(ハ) 湯沢雄勝障害者就業・生活支援センター	ばあとなあ
(ニ) 基幹相談支援センター	ばあとなあ
(ホ) 互助ハウスの経営	サテライト型桜おかだ

(4) その他福祉サービス

(イ) 配食サービス