

## 社会福祉法人 雄勝福祉会

はじめに

今年度は障害福祉等サービス報酬で±0%、介護報酬は全体で-2.27%の改定と言う厳しい財政情勢を予測しながらのスタートでありました。

しかしながら、報酬改定以上に厳しい現状は、ぱあとなあや平成園における在宅サービスの利用率・稼働率の低さでありました。単なる地域人口の減少だけではなく、ぱあとなあ・かざぐるまの両事業所では双方のサービスにご利用者が重なり、いわゆるどちらか一方の選択になったり、平成園を含む高齢者在宅サービスは、地域を問わない様々な形態の入居型施設への意識の高まりであったり、相談や実場面の中から伺えております。人口・世帯・経済動向とご利用者・ご家族意識から伺う量的整備から質的転換や事業展開、近隣のサービス体制と利用状況を注視する姿勢、法人全体の人的・財的体力などをもとに将来的展望を描く大切さを痛感した一年でした。

特に障がい施設では、定員管理と障害程度区分をもとにした報酬や加算から、職員配置の適正化を図りながら、経営とサービスの充実を目指す必要を感じています。

建物建設や採算性に関しては、法人全体として、複数の施設・事業運営ができていることから、法人経営の効率化・安定化を図るために、この多角的経営であるスケールメリットを活用する、法人全体運営の方向が強まった年度と振り返ります。

### 1) 組織体制等について

事業所毎の事務部門を法人総務部門とする組織の再編と、次長・課長職の新設による業務分掌の明確化と更なる意思疎通を目指した活気ある職場形成に努めました。これにより、部署内目標と個人目標の理解に繋がったり、それぞれの役割や責任、専門性への視点が一層明確となったと振り返ります。

法人本部の強化では、地域貢献、経営の安定、人材の育成を担う担当者を配置し、今年度は合併協議会設立や法人公開研修会などで、成果をみております。

単年度で大きく見える組織再編の成果ではなく、今後の事業譲渡や合併などによる組織拡大を見据えた実施へと、向後三年を目安に効率的な組織体制に努めながら、法人の基盤強化を図ってまいります。

職員処遇改善では、業務負担を考慮し夜勤手当の増額を図っております。

### 2) 基盤強化（指定管理・事業所譲渡・法人合併協議会等）について

湯沢市指定管理事業である介護予防拠点と高齢者相互援助ホーム 福寿荘ですが、今年度で契約が終了となりました。必要性は理解できますが、利用率やホームの入居実態をみるときに、立地面の課題を思いました。医療・金融・買い物・交通・面会などの立地条件での検討となれば、定員充足に時間を要する状況です。主体的、積極的入居の方もございましたが、切迫的な事由によってやむを得ず入居に至る方もあり、多様な利用ニーズに配慮し、法人として地域貢献事業の創出、次年度に予定する互助ハウスへ繋げていければと、契約の打ち切りとしています。

東成瀬村特別養護老人ホームの幸寿苑です。

併設の居宅介護支援事業所、訪問介護事業所も一緒に、今年度より指定管理となりました。

これによる規模拡大もそうですが、新設事業に比べ、村派遣職員や法人移行職員など、従事者の継続によって即戦力の人材がそろっていることから、迅速な事業展開となり、スムーズに進むことができました。先行する指定管理事業のなるせデイとの拠点区分の実務においては、まだ戸惑う場面があったり、また在宅サービスの事業展開では、単に縮小に向かうのか、今後の課題としてあがってきています。

事業所譲渡についてです。

サン・グリーンゆざわの28年度譲渡を控え、サテライト型施設を建設しました。財源は地域医療介護総合確保基金と、自己資金（含．借入金）でしたが、自己資金面で前述の法人による事業展開として区分繰り入れがなされ、財源確保をしております。反面、補助金の減少に加え、公的財政支出を抑えたい市との協議は難航し、次年度からの運営面では厳しさを覚悟して、臨むものです。なお、サテライト化施設に互助ハウスを併設し、福寿荘で担っていました高齢者相互援助ホームの継承も含め、ご利用者の利便性を考えた、新たな公益事業創設の準備を行いました。

社会福祉法人なごみ会との合併についてです。

合併協議については、今年度を最終年度と位置付け、合併準備会、その後の合併協議会立ち上げをみて、合併確認書に、続く合併契約書調印へと進んでいます。実務者による専門部会を設け、システム・規程・財務などについても、円滑な法人合併ができるようにしております。スケジュールとしては、平成29年度からは存続する法人（雄勝福祉会）に移行しますが、理事や評議員などのガバナンス体制、これらを含んだ定款等の準備、そして実務面のすり合わせが、専門部会と合併協議会を中心に、次年度に行うものです。

指定管理や譲渡、合併等は、単なる規模拡大ではなく、今後の地域実情（要介護者とその家族の動態、労働力）や制度動向、さらには職員の新陳代謝なども見据えた中で、統廃合や時に縮小、他法人との共存なども視野に入れながらの適正規模の継続とご利用者保護視点にあり、地域に根ざした公益法人としての使命、地域貢献を含め、基盤強化であると、取り組んできました。

### 3) 社会貢献活動

社会貢献活動ですが、ラジオ・広報・法人公開研修会等での福祉情報の発信に努めてきました。特に、認知症に優しい街づくりの契機にしようと、啓発活動を行ってきました。昨年度からの継続事業である、認知症への理解となる冊子の発行に取り組んで、小中高の教育に地域の関係機関への配布ができ、マスコミを始め全国各地から反響を呼んでおります（一般社団法人日本認知症ケア学会地域支援事業）。劇の上演や本の頒布希望など、時宜を得た取り組みで、活動を認めていただいたことは、地域への啓発活動もさることながら、職員にとってのモチベーションの高まりとなっています。

制度外にある方々向けの健康サポート教室、地域包括支援センターとの連携による各種元気教室、更には、思いやりメッセージ事業、介護物品の貸し出し、実習生受け入れ

などを、今年度も継続して行っており、無くてはならない事業として定着しています。

法人公開研修です。パネルディスカッションで、地域ニーズとして取り上げられた課題が、かざぐるまにおける次年度新規事業、障害児通所支援の放課後等デイサービスに結びついており、地域と歩む法人の役割使命を実感することとなりました。

#### 4) 人材の確保・育成と労務管理

行政サービスの利便性を掲げた国の制度、個人を識別するための番号の利用等に関する法律である番号法、マイナンバー制度導入による個人情報取扱規程、これに伴うところの就業規則を改定しております。また、ストレスチェック制度導入についても、就業規則を改定しています。

個人情報への守秘義務、職員の健康を守る、こうした面での規程整備を制度は求めてくるでしょうが、法人として職員こそ財産と大切に作る姿勢は貫かねばと考えます。

職員の健康管理と労働環境の安全確保は、各事業所の衛生委員会が機能してきたことも大きく、産業保健への土壌が形成されつつあります。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性の活躍推進法）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に向かって、女性管理職が中心になってその準備をした一年でした。

#### 5) 経営の高度化、経営の透明化

社会福祉法等の一部を改正する法律に対する準備が必要な年度でありました。29年度施行であるものの、一部は次年度取り組みが必要なものもあり、こうした動向について理事会・評議員会で説明をしております。法人合併を控え、合併協議会の動きにも影響することから、今後は更なる準備が必要と受け止めます。

動向に、経営組織のガバナンス（統治）の強化・事業運営の透明性の向上・財務規律の強化・地域における公益的な取り組みの責務化の見直しが強調されています。今までも、財務諸表の公開では、事業所閲覧と共に、理事会提出と同一資料の公開を法人ホームページ及び全国社会福祉法人経営者協議会のホームページに掲載してきました。透明化では、法人の活動がご利用者に、地域に、そして職員にどう還元されているかの指標と受け止め、高い理念と目的を持った健全な体制に努めて参りました。今後も、一層の心がけで臨んでまいります。

こうして平成27年度を振りかえるにあたり、今後も、地域・ご利用者・職員等の幸せづくりと、そこにこそ法人への信頼と発展があると信じ、歩む所存です。

法人事業規模と地域動向、職員の志気と組織体制、人材確保と育成、制度対応と制度外支援、地域貢献など、課題や目的を明確にしなが、ご利用者に不便をおかけしないように、情報発信と説明責任を果たしながら、透明性ある安定した運営に取り組んでまいります。

なお、各事業所の詳細については、活動内容の統計、決算状況に依って報告します。